

# SKRIPSI

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. KEDAUNG TABLETOP PLAZA CABANG PEKANBARU



Oleh:

**INDRA SUSANTO**

10671004728

MILIK	
PERPUSTAKAAN UIN AL - JAMI'AH SULTAN SYARIF KASIM RIAU	
NO.	2010 345 MEN
TGL.	15 NOV 2010
PARAF.	<i>f</i>

JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
PEKANBARU

2010

## ABSTRAK

### FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN BAGIAN PEMASARAN PADA PT. KEDAUNG TABLETOP PLAZA CABANG PEKANBARU

Oleh:

INDRA SUSANTO

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja, dan Kemampuan Kerja terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran serta untuk mengetahui faktor mana yang lebih terpengaruh (Dominan) terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.*

*Penelitian ini menggunakan pendekatan interview dan kuesioner. Pengambilan sampel dalam penelitian ini sebanyak 25 orang dan metode yang digunakan adalah metode sensus. Data yang terkumpul diperoleh melalui penyebaran kuesioner sebanyak 25 rangkap, dan disebarkan kepada karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru. Pengolahan dan penganalisaan data menggunakan uji asumsi klasik setelah setelah sebelumnya dilakukan uji validitas, reliabilitas, dan normalitas data, kemudian ditarik suatu kesimpulan dengan menggunakan uji statistik regresi berganda.*

*Berdasarkan hasil analisis diperoleh persamaan regresi linier berganda yaitu :  $Y = 2,671 + -0,203X_1 + -0,275X_2 + 1,331X_3 + 0,347X_4$  dengan nilai koefisien korelasi berganda  $R=0,883$ . Sedangkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji simultan (Uji F) dan diterima dengan  $F_{hitung}$  sebesar 17,635 yang lebih besar dari  $F_{tabel}$  sebesar 3,098. Hal ini membuktikan bahwa faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop plaza Pekanbaru serta untuk koefisien determinasi sebesar 0,735 yang berarti bahwa ke-4 variabel tersebut dapat menjelaskan 73,5 % dan sisanya sebesar 26,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

*Dari ke-4 variabel bebas tersebut terbukti bahwa motivasi ( $X_3$ ) lebih dominan, karena dari koefisien  $b_3$  yang diperoleh sebesar 1,331, mengandung arti bahwa jika variabel  $X_3$  (motivasi) naik sebesar 1, maka kinerja karyawan meningkat sebesar 1,331 (lebih besar dari variabel  $X_1, X_2, X_4$ ).*

*Kata kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kemampuan Kerja.*

## KATA PENGANTAR

Assalamua'alaikum Wr. Wb

Setinggi puji dan sedalam syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia yang diberikan-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “ *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru*”. Shalawat dan salam untuk uswah kita Rasulullah Muhammad SAW, semoga syafa'at nanti akan kita peroleh dihari akhir. Skripsi ini disusun untuk memenuhi sebagian dari persyaratan guna mencapai gelar sarjana pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih banyak kelemahannya, untuk itu Penulis menerima dengan senang hati segala kritikan dan saran yang bersifat membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak kepada Penulis. Oleh karena itu, dengan kerendahan hati Penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ayahanda Sumardi dan Ibunda Karni serta Abang Ku Suwandi, Kak Yani, Tina, serta Bg Irwan yang tak terhingga telah memberikan dukungan secara moril maupun materil serta doa yang tulus demi penyelesaian skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. M. Nazir, M. A sebagai Rektor UIN Suska Riau, dan Bapak Drs. Azwar Harahap, M. Si selaku Dekan pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim.

3. Bapak Mahendra Romus, M.Ec, Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ibu Lusiawati, SE. MBA sebagai sekretaris Jurusan Manajemen dan sekaligus sebagai PA (Pembimbing Akademik) yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan dukungan, bimbingan, petunjuk serta pengarahan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
4. Ibu Henni Indrayani, Msi, selaku Dosen Pembimbing I yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan dukungan, bimbingan, petunjuk serta pengarahan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Zamharil Yahya, MM, selaku Dosen Pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan dukungan, bimbingan, petunjuk serta pengarahan yang sangat berharga dalam penyelesaian skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Manajemen serta para karyawan dan segenap Tata Usaha Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmu yang tidak ternilai serta bantuan yang diberikan selama Penulis dalam masa perkuliahan.
7. Bapak Buyono selaku Pimpinan PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru beserta karyawannya yang telah mendukung Penulis melalui bantuan data dan informasi yang diberikan dalam melengkapi data yang dibutuhkan pada penulisan skripsi ini.
8. Buat My Boenciet (Eva Malawati, SE) yang selalu memberikanku motivasi, bantuan, waktu serta selalu memberiku senyuman dan membuatku tersenyum sehingga skripsi ini bisa terselesaikan.



9. Sahabat-sahabat seperjuangan Manajemen Lokal B Angkatan 2006 yairu Susi, Fikar, Adi, Ana, Ani dan seluruh temanku yang Penulis tidak dapat sebutkan namanya satu persatu serta Sahabat seperjuangan

Semoga semua bantuan, dukungan dan doa yang telah diberikan menjadi amal baik yang akan mendapatkan balasan dari Allah SWT berupa pahala. Semoga skripsi ini dapat berguna dan dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya oleh pihak-pihak yang membutuhkan.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekanbaru, November 2010

**INDRA SUSANTO**  
NIM : 10671004728

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1. Latar Belakang Masalah**

Meskipun saat ini penggunaan teknologi di dalam suatu perusahaan telah maju dengan pesat, namun faktor sumber daya manusia tetap merupakan salah satu faktor yang sangat penting dan merupakan modal dasar yang paling dominan. Faktor ini memberikan kontribusi terbesar bagi keberhasilan suatu organisasi dibandingkan dengan faktor-faktor produksi lainnya.

Melihat pentingnya peranan faktor sumber daya manusia ini dalam sebuah perusahaan atau organisasi lainnya, maka tidak berlebihan jika dikatakan bahwa sumber daya manusia adalah aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan perusahaan secara langsung. Sumber daya manusia ini sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja untuk mencapai tujuan perusahaan dalam menghasilkan laba yang sebesar-besarnya demi kelangsungan hidup perusahaan.

Selain itu kondisi ekonomi dalam suatu negara juga ikut berpengaruh dalam pencapaian tujuan perusahaan. Sebagai contoh, apabila terjadi inflasi maka akan mengakibatkan harga barang-barang akan naik, sehingga daya beli masyarakat akan menurun. Hal ini akan mengakibatkan banyak perusahaan akan mengalami kebangkrutan, oleh sebab itu perusahaan harus melakukan peningkatan kinerja karyawannya agar dapat bersaing dengan perusahaan lain sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya.

Untuk mencapai tujuan perusahaan maka diperlukan karyawan yang memenuhi standar baik dalam arti kuantitas maupun kualitasnya. Kuantitas artinya jumlah karyawan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pada satu bagian dalam perusahaan tersebut. Sedangkan kualitasnya berarti mutu kerja dari karyawan tersebut benar-benar dapat diandalkan dalam bidang yang ditekuninya. Apabila semuanya sudah terpenuhi maka pihak perusahaan akan dapat memperoleh laba yang maksimum.

Agar semua ini dapat tercapai, maka diperlukan prestasi yang baik dari karyawan. Salah satu cara untuk menilai prestasi dari para karyawan bagian pemasaran adalah dengan melihat kinerja dari karyawan itu sendiri. Apabila para karyawan tersebut bekerja dengan kinerja yang rendah, maka akan sukar bagi perusahaan untuk mencapai hasil terbaik, namun apabila para karyawan bekerja dengan kinerja yang tinggi maka perusahaan akan dapat mencapai tujuannya.

Kinerja karyawan bagi perusahaan sangat penting untuk meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan, karena kinerja adalah kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar penjualan yang telah ditentukan oleh perusahaan. Sehingga dalam menentukan besarnya kinerja karyawan, perusahaan harus memperhatikan beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja yaitu: kualitas pekerjaan, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu oleh karyawan.

Jadi apabila perusahaan merasa bahwa komponen kinerja tersebut menurun, maka perusahaan harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan

tersebut. Yaitu dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang meliputi bagaimana kepemimpinan yang mereka inginkan, lingkungan kerja seperti apa yang mereka mau serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena hal itu jika tidak dipenuhi, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk pecah belah dan porselen yang merupakan anak perusahaan Industrial. LTD, salah satu perusahaan preretail berskala besar di kota Pekanbaru. PT. Kedaung hanya menjual barang-barang dari kedaung Industrial Group (KIG) yang telah terbukti berkualitas dan harga yang ditawarkan oleh perusahaan sangat terjangkau, KIG merupakan perusahaan yang bergerak dibidang-bidang alat rumah tangga seperti alat-alat masak, pecah belah dan lain-lain. Perusahaan ini memproduksi barang-barangnya di beberapa tempat seperti Medan, Jakarta, Semarang, Surabaya, dan bahkan diluar negeri yaitu China.

Dalam memasarkan produknya perusahaan menggunakan tim sales. Tim sales ini cenderung bergerak melayani toko-toko, retail menunggu yaitu dengan program promosi. agar tujuan pemasaran dapat dicapai maka perlu dilakukan kegiatan promosi seperti kegiatan pameran dan sebagainya. Baik itu dilakukan di toko-toko atau pusat perbelanjaan yang ada di dalam maupun diluar kota pekanbaru, serta pembuatan iklan di media cetak atau elektronik. PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru memerlukan dana atau budget dari pusat untuk melakukan kegiatan promosi dan

pelaksanaannya tergantung dari kebijaksanaan manajer PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

Kemudian untuk menyalurkan barang-barang kepada dealer-dealer atau distribusi PT. Kedaung Tabletop Plaza mempunyai sistem kanvas yang dibagi kedalam empat wilayah kerja, yaitu: Wilayah Pekanbaru dan sekitarnya, wilayah Sumatra Barat, wilayah Riau daratan mengarah Jambi, wilayah Riau daratan mengarah Sumatra Utara.

Komponen-komponen perusahaan terutama sumber daya manusia yang terdapat didalamnya sangat mempengaruhi pelaksanaan operasional perusahaan terutama dalam hal penjualan. Untuk itu kinerja karyawan, khususnya bagian pemasaran perlu ditingkatkan. Karyawan bagian pemasaran pada perusahaan ini mempunyai peranan yang sangat penting. Hal ini dapat dilihat dari tabel berikut ini:

**Tabel 1. 1. Jumlah Karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru Tahun 2005- 2009**

Tahun	Bagian Pemasaran	Bagian ADM	Bagian Gudang	Total Karyawan
	(Org)			
2005	20	7	16	43
2006	21	7	16	44
2007	20	7	16	43
2008	24	7	16	47
2009	25	7	16	48

Sumber : PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa jumlah karyawan bagian pemasaran jauh lebih banyak jika dibandingkan dengan jumlah karyawan bagian administrasi dan bagian gudang. Hal ini dapat membuktikan bahwa karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru mempunyai peranan yang sangat penting. Karena sebagai perusahaan yang bergerak dibidang distributor, tenaga

pemasaran memang sangat dibutuhkan, dalam hal mengenalkan produk dan mendistribusikannya kepada konsumen pengguna jasa perusahaan ini.

Untuk lebih mengetahui kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru dapat dilihat pada tabel berikut ini:

**Tabel 1. 2. Tingkat Penjualan Bagian Pemasaran Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru tahun 2005-2009 (Dalam Rupiah)**

Tahun	Target Penjualan (Rp)	Realisasi Penjualan (Rp)	% Persentase
2005	Rp. 7.200.000.000,-	Rp. 5.848.500.000,-	81,23 %
2006	Rp. 9.900.000.000,-	Rp. 9.060.000.000,-	91,52 %
2007	Rp. 9.900.000.000,-	Rp. 8.940.000.000,-	90,30 %
2008	Rp. 13.080.000.000,-	Rp. 12.682.000.000,-	96,96 %
2009	Rp. 13.080.000.000,-	Rp. 9.862.000.000,-	75,40 %

Sumber: PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa penjualan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru selalu mengalami Fluktuasi dari tahun ketahun.

Berdasarkan hal tersebut diatas , maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian yang berjudul ” Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru”.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan tersebut diatas, maka penulis mencoba merumuskan masalah yang dihadapi oleh PT. Kedaung Tebletop Plaza Cabang Pekanbaru adalah sebagai berikut: **Faktor-faktor apa sajakah yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru?**

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.
2. Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun yang menjadi manfaat penelitian ini adalah:

1. Diharapkan dapat memberi informasi dan pertimbangan bagi pimpinan perusahaan dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja karyawan.
2. Untuk dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang Penulis peroleh dan mencoba mengaplikasikan teori-teori yang Penulis ketahui selama masa perkuliahan.
3. Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi pengetahuan tambahan untuk pihak-pihak yang ingin mempelajari kinerja karyawan dan bermanfaat sebagai bahan perbandingan.

### **1.5. Sistematika Penulisan**

Dalam pembahasan mengenai Analisis Biaya Produksi pada Home Industry Mie Musbar Pekanbaru ini Penulis akan menyusun sebagai berikut :



- BAB I :** Merupakan bab pendahuluan yang mencakup gambaran umum dalam perusahaan meliputi latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.
- BAB II :** Merupakan bab yang berisi uraian teoritis yang berhubungan dengan pengertian kinerja, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, dan kinerja menurut pandangan islam.
- BAB III :** Merupakan bab metode penelitian yang berisikan pembahasan yang mengenai lokasi penelitian, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.
- BAB IV:** Dalam bab ini menjelaskan tentang gambaran umum perusahaan yang merupakan sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas perusahaan.
- BAB V :** Merupakan bab hasil penelitian dan pembahasan yang akan menguraikan hasil penelitian dan pembahasan dari permasalahan sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.
- BAB VI :** Bab ini merupakan bab penutup yang menguraikan kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang berhubungan dengan pembahasan dalam penulisan ini.

## **BAB II**

### **TELAAH PUSTAKA**

#### **II.1. Kerangka Teoritis**

##### **A. Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya (Siagian, 2006:168).

Kemudian pengertian kinerja menurut Kartono (2001:32) adalah kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang telah ditentukan instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawannya.

selanjutnya pengertian kinerja menurut Manullang (2001:315) adalah suatu keadaan yang menunjukkan banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan atau dihasilkan Seorang individu atau sekelompok kerja sesuai dengan job description mereka masing-masing.

Perusahaan memandang kinerja tiap karyawan secara strategis sebagai sarana untuk membantu perusahaan meraih keunggulan kompetitif sehingga setiap personil perusahaan dituntut supaya dapat bekerja efektif, efisien, berkualitas dan kuantitas pekerjaannya baik sehingga daya saing perusahaan semakin besar. Namun keberhasilan ini tidak terlepas dari usaha yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada bawahan dengan melakukan pengembangan atau usaha untuk

meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan juga moral karyawan sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Karyawan bisa belajar seberapa besar mereka melalui sarana informal seperti komentar yang baik dari mitra kerja, tetapi penilaian kerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai, dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran, fokusnya adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang karyawan dan apabila ia bisa bekerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang, sehingga karyawan perusahaan dan masyarakat semuanya memperoleh manfaat.

Keberhasilan suatu organisasi secara umum ditentukan oleh semua orang yang terlibat dalam struktur organisasi tersebut. Karyawan merupakan kelompok orang-orang terkecil dalam organisasi dan ditempatkan pada line paling depan, yang mempunyai arti cukup besar dalam meningkatkan instansinya.

## **B. Penilaian Kinerja**

Penilaian kinerja ( *performance appraisal* ) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Cascio ( 2000 : 267 ) penilaian kinerja adalah sebuah gambaran atau deskripsi yang sistematis tentang kekuatan dan kelemahan yang terkait dari seseorang atau suatu kelompok. Kemudian Wahyudi ( 2002 : 101 ) mengatakan

penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya.

Sedangkan menurut Simamora ( 2004: 338 ) penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan.

Dan unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja menurut Umar (2008:210) terdiri dari :

1. Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
2. Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
3. Pencapaian tujuan organisasi.
4. Periode waktu tertentu.

Terdapat beberapa pendapat tentang unsur-unsur yang digunakan untuk pengukuran kinerja, salah satunya menurut Putti seperti yang dikutip oleh Njoman (2003:30) yang menyatakan bahwa perkembangan dan kemajuan ilmu manajemen dan khususnya sumber daya manusia terjadi akibat evolusi dalam berbagai konsep dan teknik yang digunakan manajemen. Salah satu teknik dalam bidang sumber daya manusia yang juga mengalami evolusi tersebut adalah dalam pendekatan terhadap cara penilaian prestasi karyawan.

Putti (2001:54) menyebutkan bahwa objek penilaian kinerja mengalami evolusi dari pendekatan yang berpusat pada individu (individual approach centred) bergerak ke arah pekerjaan (job centered) dan akhirnya berpusat pada sasaran (objektif centered). Dalam kaitan ini dapat juga di kaitkan sebagai input-proses-output. Pendekatan penilaian kinerja berdasarkan kajian input-proses-output lebih lanjut dijelaskan oleh Ruky (2001:50) sebagai berikut:

1. Kinerja Berdasarkan Input

System ini merupakan cara tradisional yang menekankan pada pengukuran atau penilaian ciri-ciri kepribadian karyawan. Ciri-ciri atau karakteristik kepribadian yang banyak dijadikan objek pengukuran adalah kejujuran, ketaatan, loyalitas, kreativitas, adaptasi, komitmen, sopan santun, dan lain-lain.

2. Kinerja Berorientasi Proses

Melalui sistem ini, kinerja di ukur dengan cara menilai sikap dan perilaku seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dengan kata lain, penilaian masih tetap tidak difokuskan pada kuantitas dan kualitas hasil yang di capainya, yang diteliti adalah meneliti bagaimana tugas-tugas dilakukan dan membandingkan perilaku dan sikap yang diperlihatkan dengan standar yang telah ditetapkan untuk setiap tugas yang telah dibebankan.

### 3. Kinerja Berorientasi Output

Sistem ini juga disebut sistem manajemen kinerja yang berbasis pencapaian sasaran individu. Sistem ini memfokuskan pada hasil yang diperoleh atau dicapai karyawan. Sistem ini berbasiskan pada konsep Manajemen Berdasarkan Sasaran (Management By Objectives/ MBO).

Secara garis besar kinerja diketahui melalui apa yang perlu dan harus di ukur dari perilaku kerja yang mencerminkan unsur-unsur penilaian pelaksanaan pekerjaan, yaitu aspek kondisi lingkungan kerja fisik dan sosial, dan aspek kepribadian tenaga kerja. Terdapat beberapa unsur yang dinilai untuk menetapkan prestasi pekerja baik dari sisi masukan, maupun dari sisi proses dan keluaran.

Umar (2008:212) menetapkan enam belas faktor yaitu :

- a) Kualitas kerja yang mampu diselesaikan.
- b) Jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan sesuai jadwal.
- c) Kesehatan fisik untuk menyelesaikan kewajiban kerja.
- d) Kesadaran akan tugas yang di bebaskan.
- e) Pengetahuan karyawan terhadap tugas yang di emban.
- f) Inisiatif karyawan terhadap penyelesaian tugas.
- g) Ketajaman persepsi karyawan terhadap bobot pekerjaan.
- h) Kemampuan pengambilan keputusan.
- i) Rasa percayadiri karyawan menyelesaikan pekerjaan.
- j) Rasa bahwa karyawan dapat dipercaya oleh orang lain.
- k) Persahabatan karyawan dengan kolega kerja.
- l) Sikap terhadap pengawasan atasan karyawan dan rekan kerja.
- m) Stabilitas emosi karyawan dalam bekerja.
- n) Kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri.
- o) Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah.
- p) Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan.

Menurut Alwi ( 2001 : 187 ) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat evaluation dan development. Yang bersifat evaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi
2. Hasil penilaian digunakan sebagai staffing decision
3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar mengevaluasi sistem seleksi.

Sedangkan yang bersifat development penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu
2. Kelemahan-kelemahan individu yang menghambat kinerja
3. Prestasi-pestasi yang dikembangkan.

Manfaat Penilaian Kinerja Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuain kompensasi
2. Perbaikan kinerja
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

### **C. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai terdiri dari individu dan faktor organisasi. Faktor-faktor yang tergolong pada faktor individu adalah kebutuhan, tujuan, sikap dan kemampuan pegawai tersebut. Sedangkan faktor-faktor yang tergolong pada faktor organisasi adalah pembayaran atau gaji, keamanan dalam bekerja, hubungan sesama pegawai, pengawasan, pujian dan pekerjaan itu sendiri (Gomez, 2000:180).

Sedangkan menurut Sinungan (2003:20), menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain adalah pekerjaan yang menimbulkan tantangan, kreatif dan minat, partisipasi pada keputusan yang mempengaruhi pekerjaan, kompensasi yang berkaitan dengan penampilan kerja, penyederhanaan jalur komunikasi, pengawasan, pengakuan terhadap pencapaian, kesempatan pengembangan diri, gaya organisasi yang fleksibel.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2001 : 82) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada 5, yaitu: kemampuan kerja, motivasi, dukungan yang diterima, lingkungan kerja, hubungan mereka dengan organisasi.



Sedangkan menurut Mangkunegara (2000, 65) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua antara lain yaitu faktor kemampuan kerja dan faktor motivasi. Kemudian ditambahkan lagi pendapat Menurut Hasibuan (2002: 109) menyatakan ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu pengalaman, sikap, dan kepemimpinan.

Disini Penulis mengambil 4 faktor yang menurut penilaian Penulis memiliki hubungan dengan kerangka permasalahan yang sedang diteliti dan berhubungan dengan kondisi dan situasi perusahaan, yaitu faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan kerja.

### **1. Faktor Kepemimpinan**

Kepemimpinan (*Leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal pelaksanaan kepemimpinan cenderung menumbuhkan kepercayaan, loyalitas internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif sehingga mereka memiliki motivasi dalam bekerja.

Kepemimpinan menurut Nasution (2000:224) adalah suatu usaha umum untuk mempengaruhi orang per orang lewat komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan.

Siagian (2000:224) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan pimpinan satuan kerja yang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi.



Berdasarkan definisi yang telah dikatakan, maka jelaslah bahwa kepemimpinan merupakan suatu hal yang sangat perlu untuk diperhatikan dalam sebuah organisasi karena kepemimpinan yang efektif akan mempengaruhi keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Dan kepemimpinan yang efektif harus ditunjang dengan pimpinan yang baik dalam setiap keadaan/situasi yang terjadi dalam suatu organisasi. Maksudnya, agar suatu organisasi dapat melaksanakan kegiatannya secara efektif dan efisien.

Menurut Umar (2001:31) yang dimaksud dengan pemimpin adalah orang yang menerapkan prinsip dan teknik yang memastikan motivasi, disiplin dan produktivitas jika bekerja sama dengan orang. Tugas dan situasi agar dapat mencapai sasaran perusahaan.

Berdasarkan beberapa pengertian kepemimpinan menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan suatu kegiatan untuk mempengaruhi dan menggunakan segala sumber daya yang ada, baik itu manusia atau alam. Untuk menjadikan seorang pemimpin yang baik tentunya seorang pemimpin tahu apa saja tanggung jawab dari seorang pemimpin baik itu dalam sebuah organisasi ataupun perusahaan. Yang mana tanggung jawab tersebut antara lain :

1. Menentukan tujuan dan pelaksanaan kerja yang realitis dalam arti kuantitas, keamanan, dan lain sebagainya.
2. Melengkapi para karyawan dengan sumber dana yang diperlukan untuk menjalankan tugasnya.
3. Mengkomunikasikan kepada karyawan tentang apa yang diharapkan dari mereka
4. Memberikan susunan hadiah yang sepadan untuk mendorong prestasi
5. Mendelegasikan wewenang apabila diperlukan dari mengundang partisipasi apabila memungkinkan.
6. Menghilangkan hambatan untuk melaksanakan pekerjaan yang efektif
7. Menilai pelaksanaan pekerjaan dan mengkomunikasikan hasilnya.
8. Menunjukkan perhatian kepada para karyawan (Anoraga, 2003 : 3)

## Sifat – sifat Kepemimpinan

Secara umum syarat-syarat atau sifat-sifat untuk menjadi seorang pemimpin adalah :

- a. Keinginan untuk menerima tanggung jawab  
Apabila seorang pemimpin menerima kewajiban untuk mencapai suatu tujuan, berarti ia bersedia untuk bertanggung jawab kepada pimpinannya terhadap apa yang dilakukan bawahannya.
- b. Kemampuan untuk bisa *Perceptive*  
*Perceptive* (Persepsi) menunjukkan kemampuan untuk mengamati atau menemukan kenyataan dari suatu lingkungan. Setiap pimpinan haruslah mengenal tujuan perusahaannya dengan baik sehingga mereka bisa bekerja untuk membantu mencapai tujuan tersebut. Disinilah ia memerlukan kemampuan untuk memahami bawahannya, sehingga ia dapat mengetahui kekuatan-kekuatan mereka, kelemahan-kelemahan mereka, juga sebagai ambisi yang ada. Disamping itu ia juga harus mempunyai persepsi *Intropaktif* (memandang atau menilai dirinya sendiri) sehingga ia bisa mengetahui kekuatan, kelemahan dan tujuan yang layak baginya. Inilah yang disebut kemampuan "*Perceptive*"
- c. Kemampuan untuk menentukan prioritas  
Obyektifitas adalah kemampuan untuk melihat suatu peristiwa atau masalah secara rasional dan personal. Obyektifitas merupakan perluasan dari kemampuan *perceptive*. Apabila *perceptive* menimbulkan kepekaan terhadap fakta, kejadian dan kenyataan yang lain. Obyektifitas membantu pemimpin untuk meminimumkan faktor-faktor emosional dan pribadi yang mungkin mengaburkan realitas.
- d. Kemampuan untuk bersikap obyektif  
Seorang pemimpin yang pandai adalah seseorang yang mempunyai kemampuan untuk memilih atau menentukan mana yang penting atau tidak. Kemampuan ini sangat diperlukan karena pada kenyataannya sering masalah-masalah yang harus dipecahkan bukanlah datang satu persatu, tetapi bersamaan dan berkaitan dengan satu sama lainnya.
- e. Kemampuan untuk berkomunikasi  
Kemampuan untuk memberikan dan menerima informasi merupakan keharusan bagi seorang pemimpin. Seorang pemimpin adalah seseorang yang bekerja dengan bantuan orang lain, karena itu pemberian perintah dan penyampaian informasi kepada orang lain mutlak perlu dikuasai. (Pandojo, 2000 : 222).

Menurut Nasution seorang pemimpin yang baik harus memiliki beberapa karakteristik sebagai berikut :

- a. *Tanggung jawab seimbang*, keseimbangan disini adalah antara tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan dan tanggung jawab terhadap orang yang harus melaksanakan pekerjaan tersebut.
- b. *Model peranan yang positif*, peranan adalah tanggung jawab, perilaku atau prestasi yang diharapkan dari seseorang yang memiliki posisi khusus tertentu.
- c. *Memiliki keterampilan komunikasi yang baik*, pemimpin yang baik harus bisa menyampaikan ide-idenya secara ringkas dan jelas serta dengan cara yang tepat.
- d. *Memiliki pengaruh positif*, pemimpin yang baik memiliki pengaruh terhadap karyawan dan menggunakan pengaruh tersebut untuk hal-hal yang positif.
- e. *Memiliki kemampuan untuk menyakinkan orang lain*, pemimpin yang sukses adalah pemimpin yang dapat menggunakan keterampilan komunikasi dan pengaruhnya untuk menyakinkan orang lain terhadap sudut pandangnya serta mengarahkan mereka pada tanggung jawab total terhadap sudut pandang itu.

Para ahli banyak yang mendasarkan bahwa seorang pemimpin sekurang-kurangnya harus memiliki tiga karakteristik dasar, yaitu :

1. *Keseimbangan Emosional (emotional stability)*  
Seorang pemimpin yang harus lebih banyak memiliki sikap perasaan yang positif terhadap lingkungannya. Dengan kesimpulan bahwa seorang pemimpin harus lebih banyak memiliki alam perasaan yang seimbang dari pada mereka yang bukan pemimpin.
2. *Persepsi Sosial (social perception)*  
Adalah kecakapan melihat dan memahami perasaan, sikap dan kebutuhan para anggotanya. Kecakapan ini sangat dibutuhkan untuk memenuhi tugas kepemimpinan. Dalam hal ini persepsi sosial sangat diperlukan oleh seorang pemimpin dalam melaksanakan tugasnya dalam memberikan pandangan dan patokan yang menyeluruh dari keadaan didalam dan diluar kelompok.
3. *Kemampuan Berfikir Abstrak (ability abstrak thinking)*  
Struktur intelegensia yang mempunyai kecerdasan tinggi yang dibutuhkan seorang pemimpin untuk menafsirkan keadaan kegiatan didalam dan diluar kelompok dalam hubungannya dengan kelompok, hal ini berarti bahwa ketajaman persepsi dan kemampuan menganalisa disertai oleh kemampuan abstraksi dan mengintegrasikan fakta-fakta sosial didalam dan diluar kelompok. (Gerungan, 1999 : 69).

Ada beberapa syarat kepemimpinan yaitu (Kartono, 2002:31):

- a) Kekuasaan adalah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu.
- b) Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan, sehingga orang mampu membawahi atau mengatur orang lain yang membuat orang tersebut patuh pada pimpinan dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu.
- c) Kemampuan ialah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau keterampilan teknis maupun social yang dianggap melebihi dari kemampuan orang biasa.

Ada tiga teori yang menjelaskan kemunculan pemimpin (Kartono, 2002:29).

1. Teori genetic, mengatakan sebagai berikut:
  - a) Pimpinan itu tidak dibuat, akan tetapi lahir dari jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
  - b) Dia ditakdirkan lahir jadi pemimpin dalam situasi dan kondisi yang bagaimanapun juga.
  - c) Seorang filosofi, teori tersebut menganut pandangan deterministik.
2. Teori sosial (lawan dari teori genetic) menyatakan sebagai berikut :
  - a) Pemimpin itu harus disiapkan, dididiki dan dibentuk, tidak dilahirkan begitu saja.
  - b) Setiap orang bisa jadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan pendidikan, serta di dorong oleh kemampuan sendiri.
3. Teori ekologis dan sintesis (munculnya sebagai reaksi dari kedua teori tersebut), menyatakan sebagai berikut :

“ Seseorang akan sukses menjadi pemimpin, bila sejak lahirnya dia telah memiliki bakat, bakat kepemimpinan dan bakat-bakat ini sempat dikembangkan melalui pengalaman dan usaha pendidikan, juga sesuai dengan dengan tuntutan lingkungan/ekologisnya.

#### **Unsur-unsur kepemimpinan.**

Dalam mencapai kepemimpinan yang efektif dan terarah, terlebih dahulu kita ketahui unsur-unsur dalam kepemimpinan (Nawawi, 2006:28).

1. Unsur pemimpin atau orang yang di pengaruhi
2. Unsur orang yang di pimpin sebagai pihak yang dipengaruhi.
3. Unsur interaksi atau kegiatan/usaha dan proses mempengaruhi.
4. Unsur tujuan yang hendak dicapai dalam proses mempengaruhi.

5. Unsur perilaku/kegiatan yang dilakukan sebagai hasil mempengaruhi.

Banyak hal yang dilakukan dalam menganalisis tipe kepemimpinan, salah satu cara untuk menganalisa berbagai karakter yang dimiliki ialah melakukan kategorisasi dari berbagai karakter.

Ada sekelompok sarjana yang membagi tipe kepemimpinan antara lain : (Kartono, 2002:65).

**a. Tipe Kharismatis**

Dimana tipe ini mempunyai daya tarik dan pembawaan yang luar biasa, totalitas kepribadian, tipe ini memancarkan pengaruh dan daya tarik yang cukup besar.

**b. Tipe Paternalistis.**

Tipe kepemimpinan yang kebabakan, dengan sifat-sifat sebagai berikut

1. Menganggap bawahannya belum dewasa.
2. Bersikap terlalu melindungi (over protektif)
3. Jarang memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengambil keputusan.
4. Selalu bersikap mau tahu.
5. Tidak memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk berinisiatif.

**c. Tipe militerisme**

Dimana tipe-tipe yang melekat pada pemimpin ini adalah sebagai berikut:

1. Menggunakan sistem perintah kepada bawahannya.
2. Menghendaki kepatuhan dari bawahannya.
3. Menyenangi formalitas dan upacara ritual yang berlebihan.
4. Komunikasi berlangsung satu arah.

**d. Tipe Otokrasi**

Dimana tipe ini bersifat konservatif dan senantiasa ingin menang sendiri.

**e. Tipe Laissez faie**

Dimana tipe pemimpin ini tidak praktis sebagai pemimpin, karena ia senantiasa membiarkan kelompoknya berbuat semaunya sendiri.

**f. Tipe Populists**

Dimana tipe pemimpin ini selalu berpegang pada nilai-nilai masyarakat tradisional kurang mau dalam menerima bantuan dari orang lain.

**g. Tipe Administratif**

Tipe kepemimpinan adalah mampu menyelenggarakan administrasi yang efektif dan juga mampu menggerakkan dinamika modernisasi dan pembangunan.

**h. Tipe Demokrasi**

Tipe ini selalu memberikan bimbingan yang efisien kepada bawahannya dan disamping itu juga terdapat pekerjaan dari semua jawaban dengan penilaian rasa tanggung jawab internal dan kerjasama yang baik.

**2. Lingkungan Kerja**

Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial- kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2002: 142).

Menurut Nitiscemito (1999:147) ada beberapa faktor lingkungan kerja yang benar pengaruhnya terhadap semangat dan kegairahan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja yang bersih
2. Penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan
3. Pertukaran udara yang baik yang menyehatkan badan
4. Jaminan terhadap keamanan yang menimbulkan ketenangan
5. Kebisingan yang mengganggu konsentrasi.

Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat merupakan ancaman serius bagi karyawan. Kondisi tersebut akan menimbulkan gejala-gejala yang tidak menguntungkan yang mengarah pada kepuasan kerja karyawan. Selain dari lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan yaitu hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan yang menjadi bawahannya, maupun antara karyawan dengan karyawan lain.



Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik, ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu: (Siagian, 2000 : 63)

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lega
- 3) Ventilasi pertukaran udara
- 4) Tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan
- 5) Terjadinya sarana angkutan khusus maupun untuk karyawan agar nyaman dan mudah.

Dengan lingkungan kerja yang baik, aman serta nyaman, maka akan dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan termasuk kedalam perencanaan lingkungan kerja yaitu ( Ahyari, 1994:81) :

a. Pelayanan bagi karyawan

Bagi perusahaan yang sudah cukup besar, maka dapat diselenggarakan jenis pelayanan bagi karyawan seperti :

1. Adanya kantin atau kafetaria dilingkungan pabrik
2. Fasilitas kesehatan : dokter dan obat-obatan yang disediakan secara cuma-cuma.

b. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pendapat lain mengatakan bahwa kondisi kerja adalah fisik dimana seseorang melakukan tugas kewajibannya sehari-hari.

Jadi disini dapat dikatakan pengertian kondisi kerja adalah kondisi dimana karyawan bekerja, dan kondisi ini dipersiapkan oleh manajemen perusahaan bersangkutan. Maka sudah sewajarnya perusahaan mempersiapkan kondisi kerja yang tepat sehingga para karyawan dapat bekerja dengan baik.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kondisi kerja dan adanya pengatur terhadap kondisi kerja akan dapat menciptakan kondisi kerja yang nyaman antara lain :

1) Kebersihan

Kebersihan lingkungan mempengaruhi kesehatan seseorang dan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Bagi seseorang yang normal, lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga berpengaruh pada produktivitas kerja. Karyawan akan lebih nyaman dan senang bekerja jika lingkungan disekitarnya dalam keadaan bersih.

2) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang baik sangat dibutuhkan karena hal ini menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menciptakan pertukaran udara yang cukup baik harus diperhatikan tata letak ventilasi dan jumlahnya dalam konstruksi gudang. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mempersiapkan temperatur ruang kerja para karyawan



dalam tingkat suhu udara yang memadai, sehingga tidak terjadi keluhan – keluhan yang datang dari karyawan.

3) **Penerangan**

Yang dimaksud dengan penerangan disini adalah penerangan dalam lingkungan tempat kerja karyawan. Dengan penerangan yang cukup pada ruangan kerja karyawan, maka akan mendorong karyawan bekerja dengan lebih baik.

4) **Keamanan dan keselamatan kerja**

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan. Jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya kendaraan pribadi dari karyawan, seperti sepeda motor atau mobil.

Penggunaan alat untuk keselamatan kerja merupakan upaya pihak perusahaan dengan maksud menghindarkan karyawan dari kecelakaan yang akibat keteledoran dalam bekerja.

5) **Kebisingan**

Siapapun juga tidak akan senang mendengar suara bising, karena kebisingan merupakan gangguan yang dapat merusak konsentrasi dalam bekerja. Akan banyak timbul kesalahan dalam bekerja.

c. **Hubungan kerja antar karyawan**

Hubungan antar karyawan secara individu maupun antar bagian dalam perusahaan perlu dibina terus menerus sebab tanpa adanya semangat kerja yang baik mustahil semua pekerjaan diselesaikan tepat pada waktunya disertai kualitas yang baik. (Sumarni, 2000 : 225).

Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala mesin dan peralatan yang dipasang dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Pengaruh lingkungan kerja yang buruk tidak akan bisa dihilangkan dengan memberikan imbalan yang merangsang. Para karyawan akan menganggap bonus atau perangsang lainnya, apabila mereka diyakinkan bahwa manajemen akan segera mengambil tindakan guna memperbaiki lingkungan kerja yang kurang

baik. Apabila janji akan memperbaiki lingkungan kerja tersebut tidak terpenuhi, maka setiap imbalan atau perangsang akan kehilangan daya efektifnya.

### 3. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin *moferere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya (Manullang, 2001:143).

Pengertian motivasi kepada karyawan atau dengan kata lain pemberian semangat atau gairah kerja karyawan. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan pemberian daya perangsang kepada para karyawan agar lebih semangat dan giat bekerja dengan segala kemampuannya, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Apabila kinerja meningkat diharapkan kinerja perusahaan secara keseluruhan dapat meningkat pula. Motivasi daya perangsang yang merangsang untuk bekerja dengan baik, berbeda antara satu dengan yang lainnya, perbedaan ini disebabkan perbedaan motivasi, tujuan dan kebutuhan dari masing-masing karyawan untuk bekerja, juga oleh perbedaan waktu dan tempat. Dengan kata lain motivasi merupakan determinan penting bagi kinerja individual.

Pengertian motivasi menurut Terry yang dikutip oleh Nurmansyah dalam bukunya yang berjudul Manajemen Sumber Daya Manusia adalah keinginan yang terdapat pada seorang individu yang merangsang untuk melakukan tindakan-tindakan (Nurmansyah 2001:115).

Sedangkan menurut pendapat Chung dan Meggison dalam buku *Faustino Cardoso Gomez*, motivasi merupakan perilaku yang ditujukan pada sasaran, motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performasi pekerja. (Gomez, 1999:177 ).

Definisi lain mengenai motivasi menurut Winardi, motivasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi,

semangat dan dorongan kepada orang lain. Dalam hal ini motivasi bertujuan meningkatkan semua karyawan agar bersemangat dan mendapat hasil sebagaimana yang dikehendaki orang tersebut. (2000: 73).

Kemudian pengertian motivasi menurut Encyclopedia yang terdapat dalam buku Wether, motivasi adalah kecenderungan (suatu sifat yang merupakan pokok pertentangan) dalam diri seseorang yang mengakibatkan tompangan dan mengarahkan tindak tanduknya motivasi hanya dapat diduga dari pengamatan tingkah laku manusia (Wether, 2002: 143).

Unsur-unsur yang dapat mendorong seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang dikehendaki dapat dibagi menjadi dua :

1. Kebutuhan Materil, seperti besarnya upah atau gaji dan penerimaan lain berupa uang, gula, beras dan lainnya.
2. Kebutuhan Non Materil, seperti lingkungan kerja, kesempatan maju, dan memperhatikan rasa harga diri para karyawan tersebut dan lain sebagainya.

Menurut Tisnawati (2005 : 240) terdapat beberapa teori terkenal yang mencoba menjelaskan motivasi dari perspektif kebutuhan yaitu:

#### 1. Teori Hirarki Kebutuhan dari Abraham Maslow

Maslow menyatakan bahwa orang-orang atau individu termotivasi untuk berperilaku dalam pekerjaannya untuk memenuhi kebutuhan yang terdiri dari lima tingkatan kebutuhan. Ke lima tingkatan kebutuhan itu adalah kebutuhan fisik (*physical needs*), kebutuhan keamanan (*safety and security needs*), kebutuhan sosial (*social/ belongingness needs*), kebutuhan penghargaan (*esteem needs*), dan kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization needs*).

#### 2. Teori ERG dari Clayton Alderfer

ERG merupakan singkatan dari *Existence*, *Relatedness*, dan *Growth*. Teori ini diperkenalkan oleh Clayton Alderfer. Pada dasarnya Alderfer hanya membagi tingkatan kebutuhan manusia menjadi kebutuhan *Existence* (kebutuhan mendasar manusia untuk bertahan hidup), kebutuhan *Relatedness* (kebutuhan untuk melakukan berinteraksi dengan sesama), dan kebutuhan *Growth* (kebutuhan untuk menyalurkan kreativitas dan bersikap produktif).

#### 3. Teori Tiga Kebutuhan dari Atkinson dan McClelland

Atkinson dan McClelland menyatakan bahwa terdapat tiga jenis kebutuhan manusia yang mendorong seseorang untuk termotivasi dalam berperilaku dan melakukan sesuatu. Ketiga kebutuhan tersebut adalah kebutuhan akan kekuasaan,

kebutuhan untuk melakukan interaksi secara sosial atau berafiliasi, dan kebutuhan untuk meraih prestasi.

#### 4. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Herzberg menyatakan bahwa seseorang cenderung akan termotivasi atau tidak didorong oleh dua jenis faktor yang terdapat dalam lingkungan pekerjaan. Kedua faktor tersebut adalah faktor yang mendorong kepada kepuasan dalam pekerjaan, serta faktor yang akan mendorong kepada ketidakpuasan dalam pekerjaan.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut dapat dibedakan atas : (Hasibuan, 2003 : 149)

- a. Faktor Ekstern (yang berasal dari luar diri karyawan) yang dapat mempengaruhi motivasi tersebut mencakup antara lain:
  1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
  2. Kompensasi yang memadai
  3. Supervisi yang baik
  4. Adanya penghargaan atas prestasi
  5. Status dan tanggung jawab
  6. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
- b. Faktor Intern (yang berasal dari dalam diri karyawan) yang mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain:
  1. Persepsi tentang harga diri
  2. Harga diri
  3. Harapan
  4. Kebutuhan
  5. Keinginan
  6. Kepuasan kerja
  7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Motivasi yang diberikan kepada karyawan khususnya merupakan dorongan yang sangat berpengaruh kepada peningkatan kemajuan yang akan dicapai sesuai dengan yang diharapkan. Ada kecenderungan pegawai yang lebih tua lebih merasa puas dari pada pegawai yang berumur relative muda. Karena pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja. Sedangkan pegawai yang berumur muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila ada kesenjangan atau

ketidakseimbangan antara harapan dan realitas kerja dapat menyebabkan mereka tidak puas.

Untuk dapat memotivasi karyawan dengan baik, maka kita perlu mengetahui teknik-teknik pemberian motivasi (Murti, 1998:157) :

1. Motivasi tidak langsung, motivasi ini dapat diberi dalam bentuk:
  - a. Penyesuaian aspirasi individu dengan tujuan organisasi, dengan jalan memberi pengertian yang mendalam kepada karyawan tentang tujuan organisasi dan cara penyampaiannya menyadari kenyataan adanya berbagai macam kepentingan karyawan, sehingga tidak merugikan karyawan, memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam menentukan cara-cara pencapaian tujuan organisasi.
  - b. Pencapaian situasi dalam organisasi yang menunjang untuk berprestasi : situasi sosial, adanya perbedaan dalam hal pendidikan, pengetahuan, ketrampilan, situasi kerjasama atas dasar saling menguntungkan, situasi syarat kerja minimum yang harus dipenuhi yaitu tingkat upah, gaji serta syarat kerja maksimum yaitu jam kerja tiap minggunya, situasi tempat kerja.
2. Motivasi langsung, motivasi ini dapat diwujudkan dalam bentuk :
  - a. Insentif material, insentif ini berupa:
    - Bonus yang diberikan kepada pekerja yang menghasilkan lebih besar dari standar yang telah ditentukan
    - Komisi tambahan yang diberikan dari hasil penjualan yang mencapai target
    - Profit sharing, berupa bagian dari pembagian laba perusahaan
    - Kesejahteraan berupa beasiswa, kredit perumahan, pemberian pakaian dinas dan lain-lain
  - b. Insentif non material, insentif ini berupa pemberian piagam penghargaan, kenaikan pangkat, hak untuk menggunakan fasilitas tertentu.

Dengan adanya perhatian yang diberikan pimpinan kepada bawahan sudah ada nilai tersendiri bagi bawahan bahwa mereka sudah lebih diperhatikan dari dorongan untuk loyal kepada perusahaan.

Oleh karena itulah seorang pemimpin terlebih dahulu harus dapat mengetahui apa yang menjadi dasar yang menyebabkan mereka bersedia bekerja dan memberikan motivasi sesuai dengan apa yang mereka butuhkan.

### **Tujuan Motivasi**

Tujuan motivasi menurut Saydan (2000: 228) yaitu:

1. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
2. Meningkatkan gairah dan semangat kerja
3. Meningkatkan disiplin
4. Meningkatkan prestasi kerja
5. Mempertinggi moral kerja
6. Meningkatkan rasa tanggung jawab
7. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
8. Menumbuhkan loyalitas.

Kemudian tujuan motivasi menurut pendapat **Hasibuan (2003: 221)** dalam bukunya "Manajemen Dasar" adalah:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepemimpinan karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas kesejahteraan karyawan
- i. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat produksi dan bahan baku.

### **Proses Motivasi**

Ada beberapa proses motivasi, antara lain: (**Nurmansyah, 2001: 89**)

1. Tujuan  
Dalam proses motivasi perlu diterapkan terlebih dahulu tujuan perusahaan, baru kemudian cara karyawan dimotivasi kearah tujuan itu.
2. Mengetahui Kepentingan  
Dalam proses motivasi, penting mengahui keinginan karyawan dan tidak hanya melihat dari sudut kepentingan pimpinan dan perusahaan.
3. Komunikasi Efektif  
Dalam proses motivasi harus dilakukan komunikasi yang baik dengan bawahan. Bawahan harus mengetahui apa yang akan diperoleh dan syarat apa saja yang harus dipenuhi supaya insentif tersebut diperolehnya.
4. Integrasi Tujuan  
Proses motivasi perlu untuk menyatukan tujuan perusahaan dan tujuan kepentingan karyawan. Tujuan perusahaan adalah needs kompleks , yaitu untuk memperoleh laba dan perkiraan perusahaan. Sedangkan tujuan individu karyawan adalah pemenuhan kebutuhan dan kepuasan. Jadi tujuan perusahaan dan tujuan karyawan harus disatukan, dan untuk itu kepentingan adanya penyesuaian motivasi.
5. Fasilitas



memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

Menurut Muchdarsyah bahwa kerja produktif memerlukan ketrampilan kerja yang sesuai dengan isi kerja atau paling tidak mempertahankan cara kerja yang sudah baik. Kerja produktif memerlukan faktor pendukung yaitu (Robbins, 2001:126) :

1. Kemampuan kerja yang tinggi
2. Kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan minimum
3. Jaminan sosial yang memadai
4. Kondisi kerja yang memadai
5. Hubungan kerja yang harmonis

Sedangkan kemampuan menurut Robinson (2001:51) adalah kapasitas individu untuk melakukan bermacam-macam tugas dari pekerjaannya. Hal ini merupakan penilaian untuk saat ini terhadap apa yang seseorang lakukan.

Keseluruhan kemampuan individu adalah sesuatu yang perlu untuk menghasilkan dua pertengkapan keahlian yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik (Stephen, 2006 :78).

a. Kemampuan intelektual

Kemampuan semua yang dibutuhkan untuk melakukan aktivitas kemampuan mental.

Pekerjaan berbeda disetiap permintaan, mereka meletakkan pemegang jabatan sesuai dengan kemampuan intelektualnya. Umumnya semakin tinggi kedudukan seseorang dalam hierarki organisasi, semakintinggi intelegensia dan kemampuan pekerjaannya.

Ada tujuh dimensi yang membentuk kemampuan intelektual yaitu: (Rivai, 2007:227).

1. Kecerdasan Numerik  
Yaitu kemampuan untuk berhitung dengan cepat dan tepat.
2. Pemahaman Verbal  
Adalah kemampuan memahami apa yang dibaca dan didengar serta kata satu dengan yang lain.
3. Kecepatan Konseptual



seseorang karyawan sehingga seluruh pekerjaan pada bidang tersebut dapat terselesaikan dengan baik dan tepat waktu.

## 2. Gizi dan Kesehatan

Bagi perusahaan adalah penting untuk memperhatikan gizi dan kesehatan tenaga kerja. Gizi dan kesehatan yang baik memberikan kemampuan serta kesegaran fisik dan mental seseorang dalam melakukan pekerjaan. Semakin baik keadaan gizi dan kesehatan seseorang semakin tinggi pula produktivitas kerjanya. Fasilitas dan pelayanan kesehatan mencakup pengeluaran yang mempengaruhi harapan hidup, kekuatan dan stamina, tenaga serta vitalitas tenaga kerja.

Dari uraian diatas, maka dapat dibuatlah kerangka operasional variabel seperti tabel dibawah ini.

**Tabel II. 1. Kerangka Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi	Indikator
1	Kinerja (Y)	Suatu keadaan yang menunjukkan kemampuan seseorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi kepada karyawan sesuai dengan job descriptionnya (Siagian, 2006 : 168)	a. Kualitas dan jumlah pekerjaan yang mampu diselesaikan b. Pemanfaatan waktu c. Pengetahuan dan inisiatif d. Kemampuan karyawan bekerja sama menyelesaikan masalah e. Kepuasan atasan atas sikap dan hasil kerja karyawan f. Tanggung jawab
2	Kepemimpinan (X1)	Kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan, pimpinan satuan kerjayang mempengaruhi orang lain terutama bawahannya dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif ia akan memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi (Siagian, 2000 : 224 )	a. Kemampuan komunikasi b. Kecakapan manajerial c. Obyektif d. Keterampilan sosial e. Kejujuran/transparansi f. Memberikan kesempatan untuk ide/gagasan

3	Lingkungan Kerja (X2)	Keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu (Komarudin, 2002: 142)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Fasilitas peralatan</li> <li>b. Penerangan</li> <li>c. Kebersihan tempat kerja</li> <li>d. Keamanan</li> <li>e. Hubungan baik dengan atasan dan sesama karyawan</li> <li>f. Kondisi lingkungan</li> </ul>
4	Motivasi (X3)	Suatu kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain (Winardi, 2000 : 73)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Upah</li> <li>b. Penghargaan atas prestasi</li> <li>c. Kreatifitas dan inisiatif dalam bekerja</li> <li>d. Promosi</li> <li>e. Lingkungan kerja</li> </ul>
5	Kemampuan (X4)	Kesanggupan dan kecakapan seseorang untuk beraktivitas di dalam suatu organisasi atau perusahaan untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya (Stephen, 2006:76).	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Keahlian atau keterampilan dalam bekerja</li> <li>b. Tugas dan tanggung jawab</li> <li>c. Jenjang pendidikan</li> <li>d. Kemampuan komunikasi</li> <li>e. Perilaku terhadap sesama</li> <li>f. Syarat kualitatif</li> </ul>

## II. 2. Kinerja Dalam Pandangan Islam

Agama islam menghendaki agar umatnya selalu terus berusaha dan berjuang, dan hendaknya mereka berjihad dan selalu berusaha disegala bidang agar mencapai kekuasaan dan kepemimpinan yang layak dimiliki (kinerja karyawan).

Islam selalu menyuruh orang untuk beramal dan berusaha karena tujuan hidup dalam pandangan islam ialah bukan amal yang sempurna dan usaha yang rajin dengan menggunakan bakat dan kecakapan yang terpendam dalam jiwa

seseorang. firman Allah SWT dalam surat Al-Mulk, ayat 1-2 :

تَبْرَكَ الَّذِي يَدْرِهُ الْمَلِكُ وَهُوَ عَلَى كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١﴾  
الَّذِي خَلَقَ الْمَوْتَ  
وَالْحَيَاةَ لِيَبْلُوَكُمْ أَيُّكُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۚ وَهُوَ الْعَزِيزُ الْغَفُورُ ﴿٢﴾

Artinya : *Maha suci Allah yang di tangan-Nyalah segala kerajaan, dan Dia Maha Kuasa atas segala sesuatu, yang menjadikan mati dan hidup, supaya Dia menguji kamu, siapa di antara kamu yang lebih baik amalnya. dan Dia Maha Perkasa lagi Maha Pengampun.*

Selama orang tidak atau belum mencapai tujuan hidup yang digariskan oleh agama islam, maka ia berada dalam keadaan rugi atau kekurangan, kesesatan dan kesengsaraan. Allah yang maha adil, menetapkan pahala dan ganjaran yang akan diterima oleh hambanya akan sesuai dan seimbang dengan apa yang dikerjakan dan diamlkannya (hasil yang dicapai). Demikian pula derajat dan kedudukan manusia dihadapan Allah SWT dalam surat Al-Ahqaf ayat 19 :

وَلِكُلِّ دَرَجَةٍ عَمَلُهُمْ وَلَهُمْ فِيهَا مَأْوَاهُمْ ۚ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ ﴿١٩﴾

Artinya : *Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.*

### **II. 3. Motivasi Kerja Dalam Pandangan Islam**

Pandangan islam tentang motivasi kerja atau ketinggian kerja disebutkan dengan al-qu'ran dan sunah nabi, untuk memotivasi diri untuk berusaha, tidak

cukup iman saja, tetapi juga disertai dengan amal soleh, kerja dan action. cakupan dinukilkan dalam al-qur'an surat Al-Ashr ayat 1-3.

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكُ خُسْرٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ  
وَتَوَاصَوْا بِالْحَقِّ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

Artinya :

*Demi masa, Sesungguhnya manusia itu benar-benar dalam kerugian, Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan amal saleh dan nasehat menasehati supaya mentaati kebenaran dan nasehat menasehati supaya menetapi kesabaran.*

Surat ini menerangkan bahwa manusia yang tidak dapat menggunakan masanya dengan sebaik-baiknya termasuk golongan orang yang merugi.

Dan Allah menyuruh atau memerintahkan agar kita selalu mencari karunianya dimuka bumi ini, hal ini disebutkan dalam Al-qur'an pada surat Al-Jumu'ah ayat 10.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا  
لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Artinya :

*Apabila telah ditunaikan shalat, Maka bertebaranlah kamu di muka bumi; dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak supaya kamu beruntung.*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **III. 1. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru yang beralamat Jalan Soekarno Hatta No. 34 tepatnya di depan Hotel Ibis.

#### **III. 2. Jenis dan Sumber Data**

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penulisan ini, Penulis memperoleh data yang berasal dari dokumen maupun keterangan lisan yang diberikan pimpinan dan karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza. Adapun jenis data yang berkaitan dengan penulisan ini adalah :

1. Data primer, yaitu data dan informasi yang diperoleh langsung dari responden baik melalui wawancara maupun interview dan penyebarannya daftar lisan / angket (questioner).
2. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dari perusahaan seperti jumlah tenaga kerja, sejarah singkat perusahaan, struktur organisasi dan aktifitas perusahaan.

#### **III. 3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru. Untuk pengambilan sampel penulis menggunakan sensus, dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yaitu 25 orang karyawan bagian pemasaran.

### III. 4. Hipotesis

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan dilatar belakang masalah serta berpijak pada telaah pusaka yang masih bersifat teoritis, maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut: **“Diduga kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kemampuan kerja”.**

### III. 5. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan Penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Terikat (Y) adalah Kinerja Karyawan
2. Variabel Bebas (X) adalah
  - a. Kepemimpinan (X1)
  - b. Lingkungan Kerja(X2)
  - c. Motivasi (X3)
  - d. Kemampuan Kerja (X4)

### III. 6. Teknik Pengumpulan Data.

Untuk mengumpulkan data informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, teknik yang digunakan penulis antara lain :

1. Interview

Yaitu dengan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini.

## 2. Quesioner.

Yaitu pengumpulan data dan informasi yang diperlukan dengan membuat daftar pertanyaan kepada karyawan untuk hal-hal yang berhubungan dengan penelitian.

### III. 7. Teknik Analisis Data

Dalam menganalisa data digunakan metode Analisis regresi berganda Dan peneliti menggunakan tiga cara dalam penganalisaan data yang antara lain yaitu kualitas data (Validitas dan Rcabilitas), uji normalitas data, uji asumsi klasik (Multikolincaritas, Autokorelasi, Heteroskedastisitas) dan uji hipotesis ( Regresi Linear Berganda) yang artinya sebagai berikut :

#### 1. Uji Kualitas Data

Informasi yang objektif dan akurat dalam penelitian sosial biasanya tidak mudah diperoleh, terutama karena konsep mengenai variabel yang diukur tidak selalu mudah untuk dioperasikan sebagaimana dalam penelitian aspek fisik. Anggaphlah jika operasionalisasi atribut dan variabel tersebut telah dilakukan sebagaimana mestinya, tapi itu saja tidaklah cukup unntuk dapat menentukan bahwa penelitian menghasilkan informasi yang dapat dipercaya, karena yang jadi penentunya adalah adanya pengujian reliabilitas dan validitas yang digunakan.

##### a. Uji Validitas Data

Sebelum dilakukan pengolahan data maka dilakukan pengujian data terhadap variabel tersebut. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu dapat mengukur variabel yang akan diukur. Suatu instrumen dikatakan valid



apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Karena skala pengukuran item pernyataan adalah skala likert, maka perhitungan validitas menggunakan korelasi *Coefficients Pearson*. Validitas pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dapat diukur dengan menghubungkan setiap pernyataan dengan jumlah skor totalnya. Dalam hal ini pernyataan yang memiliki koefisien korelasi yang lebih kecil dari 0,3, berarti tidak lolos uji validitas dan pernyataan ini harus dibuang. Suatu tes atas instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrumen tersebut mampu menjalankan fungsi ukurnya dan memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Uji yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai uji yang memiliki validitas rendah.

Adapun rumus korelasi *rank-spearman* untuk menguji validitas yang digunakan adalah :

$$r_s = 1 - \frac{6\sum d_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan :

$d_i$  = selisih tiap pasang rank

$n$  = banyaknya pasangan data

Kemudian nilai koefisien korelasi dari setiap item pernyataan dibandingkan dengan 0,3. Jika koefisien korelasi suatu item lebih kecil dari 0,3 berarti item tersebut memiliki hubungan yang lebih rendah dengan item-item pernyataan lainnya daripada dengan variable yang diteliti, sehingga item tersebut dinyatakan tidak valid (Sugiyono, 2002).

## **b. Uji Reliabilitas Data**

Reliabilitas adalah angka indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dipercaya atau dapat diandalkan . Dengan kata lain reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala yang sama.

Untuk menguji reliabilitas dipergunakan uji *Alpha Cronbach* yang dianggap paling sesuai untuk pengujian terhadap item-item penelitian yang memiliki skor 1-5.

Dalam metode *internal consistency* ini, semakin tinggi konsistensi *alpha* maka kuesioner semakin *reliable*. Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Koefisien *alpha* akan semakin besar ketika item-item yang diuji tersebut saling berhubungan satu sama lain. Suatu item dikatakan tidak *reliable* jika item tersebut dihilangkan membuat koefisien *alpha* semakin besar, dan sebaliknya suatu item dikatakan *reliable* jika dengan menghilangkan item tersebut membuat koefisien *alpha* semakin kecil.

## **c. Uji Normalitas Data**

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal ataukah tidak, maka dapat dilakukan analisis grafik atau dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi

data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Multikolinearitas

Untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika ada, berarti terdapat multikolinearitas. Sedangkan model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen.

Untuk mendeteksi adanya gangguan multikolincaritas adalah dengan menggunakan *Tolerance dan Variance Inlator Factor (VIF)*. Untuk melihat adanya multikolinearitas dirumuskan sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)} = \frac{1}{Tolerance}$$

Dimana  $R^2$  merupakan koefisien determinasi. Model regresi dikatakan bebas multikolincaritas jika *Variance Inflation Factor (VIF)* disekitar angka 1, dan mempunyai angka tolerance mendekati 1. Jika korelasi antara variabel independent lemah (di bawah 10), maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

### b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t (sekarang) dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka

dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data *time series* (runtut waktu). Pada data *cossection* (silang waktu) masalah autokorelasi relatif jarang terjadi. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Untuk mengetahui ada tidaknya autokorelasi, dengan mendeteksi besaran Durbin-Watsin dimana :

1. Angka D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif,
2. Angka D-W -2 sampai 2, berarti tidak ada autokorelasi, dan
3. Angka D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

#### **c. Uji Heteroskedastisitas**

untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari suatu pengamatan kepengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka terdapat heteroskedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

### **3. Uji Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis penelitian digunakan metode analisis regresi berganda dengan bantuan software statistik SPSS 16.0 Penelitian ini mempunyai 4 (empat) hipotesis yang diuji dengan menggunakan regresi berganda.

Kategori yang digunakan untuk menentukan kuat lemahnya pengaruh antar komponen, tinggi rendahnya hubungan antar variabel yang dapat ditentukan melalui standar kategori sebagaimana ditampilkan sebagai berikut :

**Tabel III.1. Standart Kategori Guilford**

Koefisien/ Jalur	Kategori
< 0,20	Keeratan hubungan sangat rendah atau pengaruh sangat lemah
0,20 ≤ 0,40	Keeratan hubungan rendah atau pengaruh lemah
0,40 ≤ 0,70	Keeratan hubungan sedang atau pengaruh sedang
0,70 ≤ 0,90	Keeratan hubungan tinggi atau pengaruh tinggi
> 0.90	Keeratan hubungan sangat tinggi atau pengaruh sangat kuat/tinggi

Sumber : Guilford

Pengujian Hipotesis diduga kepemimpinan (X1), lingkungan kerja(X2), motivasi(X3) dan kemampuan kerja (X4) secara bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan (Y) bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang pekanbaru dan menggunakan analisis regresi berganda yang dapat dilihat dalam persamaan berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e.....$$

Keterangan :

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Lingkungan kerja

$X_3$  = Motivasi

$X_4$  = Kemampuan kerja

$Y$  = Kinerja Karyawan

$e$  = Variabel eror (pengganggu)

$a$  = Konstanta

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi (Parsial)

### 1. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variable dependen. Analisis uji F dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{table}$ . Nilai  $F_{hitung}$  dapat dicari dengan rumus :

$$F_{hitung} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Untuk menentukan nilai  $F_{table}$ , tingkat signifikansi yang digunakan sebesar 5% dengan derajat kebebasan (*degree of freedom*)  $df = (n-k)$  dimana  $n$  adalah jumlah observasi,  $k$  adalah jumlah variable termasuk intercept, dengan criteria uji yang digunakan adalah jika  $F_{hitung} > F_{table}$  dikatakan signifikan karena  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti variable independen secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variable dependen. Apabila  $F_{hitung} < F_{table}$  dikatakan tidak signifikan karena  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

### 2. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk memastikan apakah variable independen yang terdapat dalam persamaan secara individu berpengaruh terhadap nilai variable dependen. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan uji t atau dengan menggunakan rumus  $P_{value}$ . Dalam uji t dapat dinyatakan dengan rumus sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{se b_i}$$

keterangan :

$t_{hitung}$  = t hasil perhitungan

$b_i$  = koefisien regresi

$Se\ b_i$  = standart error

Untuk menentukan nilai t- statistik tabel, ditentukan dengan tingkat signifikan 5% dengan derajat kebebasan  $df = (n-k-1)$  dimana n adalah observasi dan  $t_{hitung} > t_{tabel} (\alpha, n-k-1)$ , maka  $H_0$  ditolak dan jika  $t_{hitung} < t_{tabel} (\alpha, n-k-1)$ , maka  $H_0$  diterima.

#### **4. Koefisien Determinasi**

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel terikatnya atau menunjukkan persentase pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen (Sugiyono, 2008: 281).

Pengolahan data penelitian ini dilakukan dengan menggunakan multiple regression dengan bantuan program SPSS (statistical product and service solution) versi 16.0.



## **BAB IV**

### **GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN**

#### **IV.1. Sejarah Singkat Perusahaan**

PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru adalah perusahaan yang bergerak dibidang pemasaran produk pecah belah dan porselen yang merupakan anak perusahaan INDUSTRIAL, LTD, Salah satu perusahaan prc retail berskala besar yang eksis di kota pekanbaru,PT. Kedaung hanya menjual barang-barang dari kedaung industrial group (KIG) yang telah terbukti berkualitas dan harga yang ditawarkan oleh perusahaan sangat terjangkau. KIG merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang alat-alat rumah tangga seperti: alat-alat masak; pecah belah dan lain-lain. Perusahaan ini memproduksi barang-barangnya di beberapa tempat seperti Medan, Jakarta, Semarang, Surabaya, dan bahkan diluar negeri yaitu China.

Di Pekanbaru perusahaan ini dibuka pada tahun 2001, yang beralamat di Jl. Sockarno Hatta No. 38. tepatnya di depan Hotel Ibis. PT. Kedaung Tabletop Plaza adalah satu-satunya perusahaan pecah belah dan porselen yang ada di Pekanbaru yang mempunyai show room sendiri sekaligus memasarkannya langsung ke konsumen.

PT. Kedaung Tabletop Plaza telah mempersiapkan factory outlet di berbagai kota-kota besar di Indonesia dan juga kota-kota di luar negeri seperti Malaysia, Singapura, Hongkong, dan Afrika Selatan. Factory outlet tersebut sengaja didirikan untuk memasarkan barang-barang kedaung group, agar harga lebih terjangkau dan merata. Factory outlet memang didirikan khusus untuk

Kemudian untuk menyalurkan barang kepada dealer-dealer atau proses distribusi PT. Kedaung Tabletop Plaza mempunyai empat armada yang akan berangkat berdasarkan delivery order (DO) dari para dealer, apakah itu dealer di dalam kota ataupun yang ada di luar kota. Disini tidak pernah terjadi keterlambatan pengiriman barang karena masing-masing tim sales mempunyai tugas masing-masing sehingga dengan mudahnya bergerak dengan cepat.

#### **IV.2. Struktur Organisasi Perusahaan**

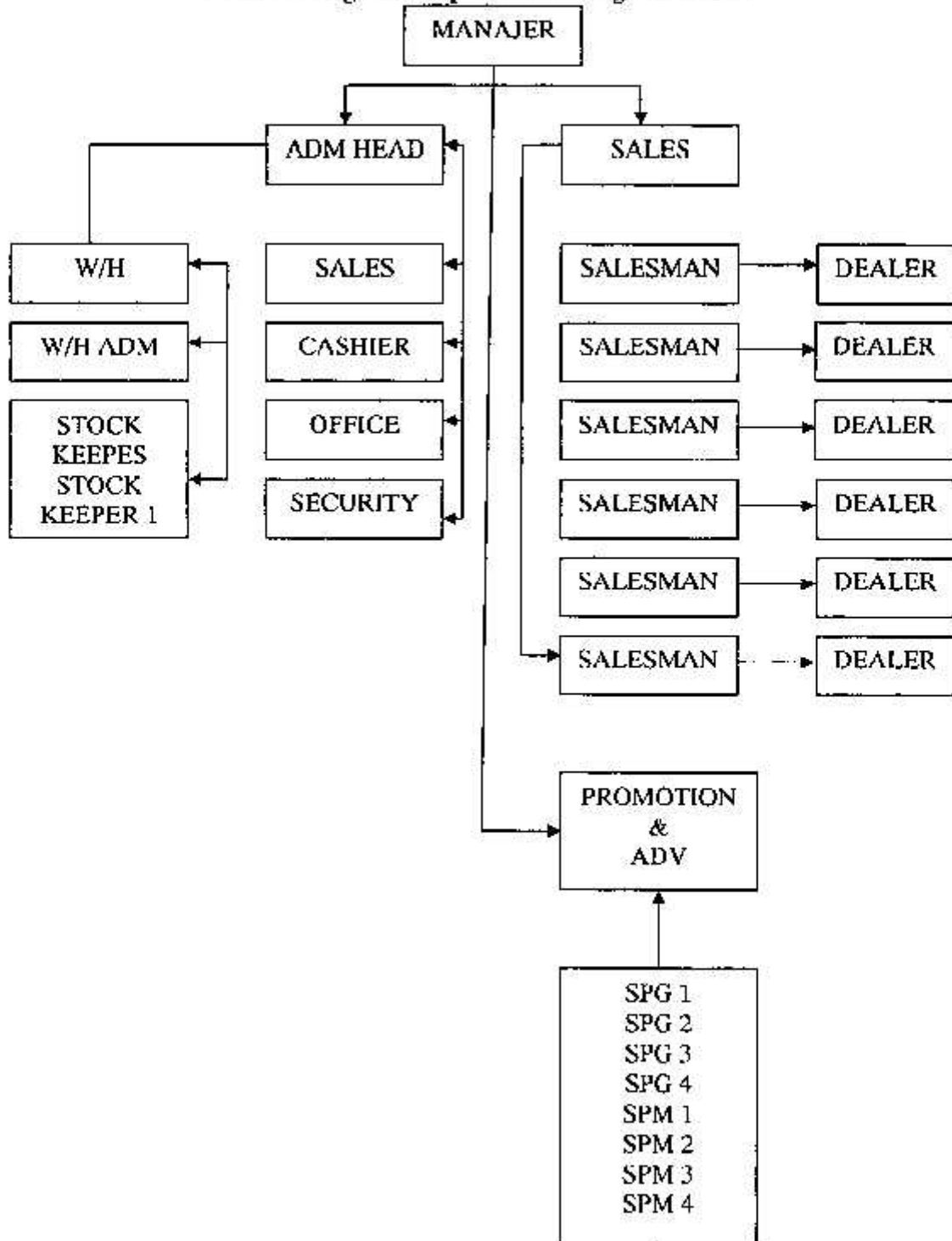
Dalam suatu perusahaan agar aktivitasnya dapat berjalan dengan lancar dan terkoordinir, serta karyawan dapat mengetahui tugas dan tanggung jawabnya masing-masing, maka perlu disusun suatu organisasi yang baik. Organisasi itu sendiri dapat diartikan sebagai badan yaitu adanya sekelompok orang yang benar-benar bekerjasama untuk mencapai tujuan.

Struktur organisasi bertujuan menunjukkan hubungan kerja sama orang-orang yang terdapat didalamnya. Selain itu pembentukan struktur organisasi bertujuan agar tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang direncanakan. Dalam struktur organisasi akan terlihat adanya pimpinan tugas, tanggung jawab serta wewenang masing-masing bagian sehingga membentuk satu kesatuan yang utuh. Besar kecilnya perusahaan tergantung pada besar kecilnya kompleksitas kegiatan perusahaan itu sendiri, dengan demikian semakin besar suatu perusahaan maka akan semakin bertambah komplekslah permasalahan yang muncul dalam organisasi tersebut, demikian juga sebaliknya.

Dengan adanya pembagian tugas kepada bawahannya, maka dapat dihindari terjadinya duplikasi tugas atau job kerjarangkap sehingga setiap karyawan tahu pekerjaan apa yang harus mereka lakukan atau selesaikan. Dengan

demikian tujuan akan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan karena masing-masing bagian atau departemen terkoordinir ke satu arah tujuan tertentu. Untuk itu PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru menetapkan dan menyusun struktur organisasi yang diharapkan dapat memperlancar tugas dan tanggung jawab setiap person atau karyawan.

**Gambar IV. 1**  
**Struktur Organisasi**  
**PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru**



SPG (*Sales Promotion Girl*), SPM (*Sales Promotion Man*)  
 Sumber : PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru

Berdasarkan struktur organisasi PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru pada gambar 1, maka dapat dijelaskan tugas dari setiap anggota organisasi tersebut.

### **1. Manajer/Pimpinan Perusahaan**

Merupakan pimpinan yang ditunjuk dan diangkat oleh kantor pusat yang menjalankan atau melaksanakan kegiatan perusahaan sesuai dengan rencana dan kebijaksanaan dari perusahaan. Manajer juga mempunyai wewenang dalam menyusun strategi pengembangan usaha serta menentukan kebijaksanaan umum perusahaan dicabang dengan tugas :

- a. Menentukan arah kebijaksanaan atau rencana kerja yang berlaku dicabang sesuai yang ditetapkan dari pusat.
- b. Mengawal jalannya operasional perusahaan sesuai dengan standar operasional yang berlaku.
- c. Mempertanggung jawabkan hasil kerja dan operasional perusahaan kepada kantor pusat.

### **2. Admin Head/Kepala Administrasi**

#### **a) Fungsi jabatan**

“Mengawasi jalannya standar operasional seluruh aktivitas perusahaan di cabang”

#### **b) Tugasnya adalah**

1. melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan proses administrasi di cabang
2. menganalisa laporan keuangan berdasarkan transaksi yang terjadi dalam kegiatan operasional.

3. melakukan pengawasan dan pemeriksaan atas pencatatan transaksi yang dilakukan.
4. mengadakan pengawasan terhadap arus kas perusahaan.
5. meneliti dan memeriksa laporan kas atau bank dan bukti penerimaan dan pembayaran kas.

### **3. Sales Coordinator**

Tugasnya adalah :

- a. mengontrol pencapaian target penjualan (per bulan, empat bulan, dan per tahun)
- b. melakukan review terhadap pencapaian target penjualan yang telah diperoleh para salesman yang dilakukan dua kali seminggu.
- c. Membuat laporan perkembangan pasar berdasarkan 3C (Competitor, Company, Customer)
- d. Membuat perencanaan untuk meningkatkan pangsa pasar dan perluasan area.
- e. Mengadakan respon terhadap inventory turn over untuk barang yang slow moving dan discontinued.
- f. Mengontrol laporan dan aktivitas penjualan dari para salesman setiap hari.

### **4. Chasier**

Tugasnya :

- a. Membuat catatan atas bukti transaksi pada voucher pendukung.
- b. Membuat laporan ikhtisar pengeluaran kas kecil (IPKK)
- c. Membuat laporan kas opname (harian) dan laporan rekonsiliasi bank.
- d. Membuat laporan analisa opex (bulanan)

### **5. Warehouse leader (Kepala Gudang)**

Tugasnya adalah :

- a. Melakukan stock taking mingguan dan bulanan
- b. Mengontrol pencatatan administrasi dan fisik gudang
- c. Membuat laporan rekonsiliasi stock fisik dan stick M-System mingguan dan bulanan
- d. Mengontrol perawatan kendaraan operasional gudang
- e. Mengatur tata letak barang untuk kelancaran arus keluar masuk barang
- f. Mengontrol pengeluaran biaya operasional gudang (parker, spsi, bhm dan lain-lain)

### **6. Warehouse Admin**

Tugasnya adalah :

- a. Melaksanakan kegiatan pelancaran barang masuk dan barang keluar.
- b. Mengontrol seluruh pencatatan secara administrasi
- c. Mengontrol seluruh pencatatan Delivery Order (Picking Delivery)
- d. Melakukan confirm barang intransit dari pabrik
- e. Membuat laporan mutasi fisik harian gudang
- f. Mencocokkan saldo laporan mutasi fisik dengan kartu stick gudang
- g. Mengontrol saldo barang titipan dealer

### **7. Stock Keeper**

Tugasnya adalah :

- a. Mengontrol pengeluaran barang ke dealer yang di muat pada mobil pengiriman
- b. Menulis nomor seri barang pada Delivery Order/Surat Pengantar



- c. Mencatat pengeluaran barang pada pada buku ekspedisi
- d. Mengatur tata letak barang reject, display dan lain-lain.
- e. Membersihkan lingkungan gudang.

#### **8. Dealer**

Dealer merupakan toko-toko yang telah mempunyai ikatan perjanjian dengan perusahaan atau syarat-syarat tertentu, yang ditunjuk untuk melakukan pemasaran produk Kedaung Industrial Group (KIG) yang dipasarkan oleh perusahaan.

#### **9. Promotion and Advertising**

Bagian promosi dan advertising ini bertanggung jawab dalam melakukan kegiatan promosi. Tugas dari bagian ini adalah :

- a. Membuat atau merencanakan kegiatan promosi yang akan dilakukan dicabang sesuai persetujuan manajer ( apakah berupa pameran di dalam atau diluar kota)
- b. Membuat proposal budget yang akan digunakan dalam kegiatan promosi serta menetapkan target penjualan dari setiap kegiatan yang dilakukan.
- c. Melakukan display barang pada setiap toko barang/dealer sesuai intruksi dari manajer.
- d. Membuat atau mengaktifkan pemasaran iklan di surat kabar,radio dan televisi lokal berdasarkan intruksi manajer.

Dalam kegiatan pameran baik itu yang dilakukan di mall/pusat perbelanjaan ataupun ditoko maka tim promosi di Bantu oleh para SPG (sales promotion girl) dan SPM (sales promotion man), yang tugasnya

yaitu untuk mensukseskan penjualan pada pameran tersebut agar yang diperoleh sesuai dengan yang ditargetkan.

#### **10. Office Girl**

Adapun tugas dan kewajiban office girl ini adalah menjaga kebersihan ruangan kamar, fotocopy dokumen untuk arsip serta menyediakan minuman serta snack bagi karyawan yang ada di kantor.

#### **11. Security**

Tugas dari security adalah menjaga keamanan lingkungan kantor /perusahaan dari ancaman pihak yang tidak bertanggung jawab setiap saat, baik siang maupun malam.

#### **C. Aktivitas Perusahaan**

Setelah sukses dengan pembukaan di medan, Jakarta, Semarang, Surabaya, kini giliran Pekanbaru menjadi sasaran pemasaran produknya oleh PT> Kedaung Tabletop Plaza.

PT. Kedaung Tabletop Plaza adalah salah satu perusahaan yang bergerak di bidang pemasaran produk pecah belah dan porselen yang merupakan anak perusahaan INDUSTRIAL. LTD, salah satu perusahaan pre retail berskala besar yang eksis di kota pekanbaru. PT. Kedaung Tabletop Plaza hanya menjual barang-barang dari Kedaing Industrial Group (KIG) yang telah terbukti berkualitas dan harga yang ditawarkan oleh perusahaan sangat terjangkau. KIG merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang alat-alat rumah tangga seperti alat-alat masak pecah belah dan lain-lain. Perusahaan ini menjual barang-barangnya di beberapa tempat seperti Medan, Jakarta, Semarang, dan bahkan di luar negeri yaitu China.

kota ataupun Dealer yang ada diluar kota. Disini tidak pernah terjadi keterlambatan pengiriman barang karena masing-masing tim sales sudah mempunyai tugas masing-masing sehingga dengan mudahnya bergerak dengan cepat.

Untuk dapat melaksanakan aktivitas dengan lancar, perusahaan telah menyusun rencana kerja yang tertuang dalam skejul kerja serta rekapitulasi prestasi pkerjaan agar system pemasaran berjalan dengan lancar dan realisasi penjualannya juga berjalan dengan semestinya dan sesuai dengan yang telah ditargetkan sebelumnya.

## BAB V

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Karakteristik Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini di ambil dari populasi yang merupakan karyawan bagian pemasaran yang bekerja pada di PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.adapun karakteristik responden berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Pendidikan Terakhir.

**Tabel V.1 : Identitas Responden Berdasarkan Usia**

No	Usia ( Tahun )	Jumlah ( Orang )	Persentase ( % )
1	20 – 25	3	12
2	26 – 35	6	24
3	36 – 40	10	40
4	41 – 45	4	16
5	> 46	2	8
	Jumlah	25	100

Sumber : Data Penelitian

Dari tabel diatas terlihat bahwa 12% orang responden berada pada usia 20 – 25 tahun, 24 % atau 6 orang responden berusia 26 – 30 tahun, 40 % atau 10 orang bcrusia 31 – 35 tahun, 16 % atau 4 orang responden berusia 36 – 40 tahun, 8 % atau 2 orang responden berusia di atas 40 tahun. Berdasarkan perbandingan usia tersebut dapat disimpulkan bahwa banyak karyawan yang berusia di atas 35 tahun yang berarti masih mampu mengerjakan segala tugas yang diberikan.

**Tabel V.2 : Identitas responden berdasarkan berdasarkan Jenis Kelamin**

No	Jenis Kelamin	Jumlah ( Orang )	Persentase %
1	Laki – laki	20	80
2	Wanita	5	20
	Jumlah	25	100

Sumber : Data Penelitian

Dari tabel di atas terlihat bahwa 80 % responden adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu dengan jumlah 20 orang. Sedangkan 20 % responden berjenis kelamin wanita dengan jumlah 5 orang.

**Tabel V.3 : Identitas Responden berdasarkan pendidikan**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah ( Orang )	Persentase ( % )
1	SD		
2	SLTP		
3	SLTA	19	76
4	Perguruan Tinggi	6	24
	Jumlah	25	100

Sumber : Data Penelitian

Tingkat pendidikan merupakan suatu karakteristik yang harus diperhatikan oleh perusahaan, oleh karena itu ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki karyawan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan.

Pada umumnya karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru adalah berlatar belakang pendidikan Sekolah Lanjutan Tingkat Atas ( SLTA ).

Dari table diatas dapat terlihat tidak ada yang pendidikan terakhir SD dan SLTP, 76 % atau 19 orang responden dengan tingkat pendidikan SLTA, 24 % atau 6 orang responden berlatar belakang tingkat pendidikan Perguruan Tinggi. Dengan demikian, pada umumnya responden memiliki tingkat pendidikan yang memadai, sehingga dianggap mampu untuk memberikan data dan informasi yang di butuhkan sehubungan dengan penelitian ini.

penurunan tersebut. Yaitu dengan memperhatikan kebutuhan dan keinginan karyawan yang meliputi bagaimana kepemimpinan yang mereka inginkan, lingkungan kerja seperti apa yang mereka mau serta pemberian motivasi yang bagaimana yang mereka inginkan. Setelah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari para karyawan tersebut, perusahaan harus berusaha untuk memenuhinya. Karena hal itu jika tidak dipenuhi, maka kinerja karyawan tidak akan meningkat.

Kepemimpinan merupakan salah satu indikator di dalam menentukan kelangsungan hidup suatu perusahaan. Oleh karena itu, peranan kepemimpinan atau manajer dalam pengembangan fungsi manajemen sangat penting dalam hal merencanakan, mengorganisasikan dan mengawasi bawahannya dengan sebaik mungkin agar mereka dapat memenuhi harapan perusahaan dan pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Disini pemimpin harus menyadari bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai dengan adanya karyawan yang mampu, cakap dan terampil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hubungan antara atasan dan bawahan yang kurang baik dan struktur kerja yang diberikan oleh pimpinan yang kurang jelas akan mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

Disamping peran kepemimpinan, motivasi juga mempunyai peran yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan. Sebab motivasi merupakan salah satu alat yang menentukan orang mau bekerja. Bila motivasi yang diberikan oleh perusahaan tidak memadai maka konsentrasi para karyawan untuk melakukan pekerjaan akan terpecah, tidak tenang dan merasa tidak puas. Dengan motivasi yang cukup dan seimbang yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya, maka dapat dapat menumbuhkan dan meningkatkan

Kinerja merupakan salah satu aktivitas yang dilakukan oleh seseorang karyawan dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja, hal ini sangat dipengaruhi oleh kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Tingkat kemampuan dan ketrampilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan dan latarbelakang pendidikan serta pembagian tugas pembagian tugas yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan. Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat tanggapan responden tentang kinerja karyawan yang bekerja pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

**Tabel V.5 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Saudara Selalu Meningkatkan Kualitas Pekerjaan Saudara Untuk Mencapai Hasil Yang Maksimal”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase (%)</b>
a.	Sangat Setuju	11	44
b.	Setuju	14	56
c.	Cukup Setuju		
d.	Kurang Setuju		
e.	Sangat Kurang Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat kita lihat bahwa secara umum karyawan selalu meningkatkan kualitas pekerjaannya untuk mencapai hasil yang maksimal karena ada sebanyak 14 responden atau 56 % yang menyatakan setuju.

Seorang karyawan harus selalu meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan untuk mencapai hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan dapat tercapai.



**Tabel V.6 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Kerjasama yang ada dalam perusahaan mampu meningkatkan kinerja saudara”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase (%)
a.	Sangat Setuju	10	40
b.	Setuju	12	48
c.	Cukup Setuju	3	12
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan table diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya responden setuju bahwa kerjasama yang ada dalam perusahaan dapat meningkatkan kinerja merek yaitu sebanyak 12 responden atau 48 %.

Hal ini berarti kerjasama sangat diperlukan dalam suatu pekerjaan agar hasilnya maksimal dan dengan adanya kerjasama karyawan akan lebih mampu meningkatkan kinerja.

**Tabel V.7 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pengetahuan dan inisiatif sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan saudara”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase (%)
a.	Sangat Setuju	9	36
b.	Setuju	13	52
c.	Cukup Setuju	3	12
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Dari table diatas dapat dilihat bahwa 13 responden atau 52 % setuju bahwa pengetahuan dan inisiatif sangat diperlukan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Jadi dapat dikatakan bahwa karyawan memerlukan inisiatif dan pengetahuan dalam pekerjaannya.

Hal ini menunjukkan pengetahuan dan inisiatif memang sangat dipertukan dalam menjalankan pekerjaan. Dengan pengetahuan dan inisiatif yang di miliki oleh para karyawan diharapkan dapat meningkatkan kinerja mereka.

**Tabel V.8 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Setiap karyawan harus mempunyai kemampuan dalam menyesuaikan diri”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	12	48
b.	Setuju	13	52
c.	Cukup Setuju		
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	Jumlah	25	100

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa secara umum karyawan mempunyai kemampuan dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaannya karena ada sebanyak 13 responden atau 52 % yang menyatakan setuju.

Hal ini berarti kemampuan karyawan dalam menyesuaikan diri dengan lingkungan dapat menunjang pelaksanaan kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja agar tujuan dari perusahaan dapat tercapai.

**Tabel V.9 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Saudara sangat memahami dan mengerti pekerjaan saudara”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase (%)
a.	Sangat Setuju	11	44
b.	Setuju	13	52
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	Jumlah	25	100

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa pada umumnya karyawan setuju bahwa mereka sangat memahami dan mengerti pekerjaannya yaitu sebanyak 13 responden atau 52 %.

Hal ini berarti bahwa memahami dan mengerti pekerjaan merupakan keharusan seorang karyawan karena dengan mengerti dan memahami pekerjaan maka hasil yang ingin dicapai dapat diraih.

**Tabel V.10 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Saudara tidak pernah menysia-nyiakan waktu dalam bekerja”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	18	72
b.	Setuju	5	20
c.	Cukup Setuju	2	8
d.	Kurang Setuju		
e.	Sangat Kurang Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ada sebanyak 18 responden atau 76 % yang menyatakan bahwa mereka sangat setuju jika tidak menysia-nyiakan waktu dalam bekerja. Ini menggambarkan secara umum karyawan tidak pernah menysia-nyiakan waktu dalam bekerja.

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan tidak pernah menysia-nyiakan waktu dalam bekerja agar target yang diinginkan dapat tercapai.

#### **b. Analisis Kepemimpinan**

Pada suatu organisasi peran seorang pemimpin juga sangat penting, bahkan sangat menentukan dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam usaha pencapaian tujuan organisasi pemimpin tidak mungkin bekerja secara individual, pemimpin membutuhkan sekelompok orang lain yaitu karyawannya. Pemimpin harus dapat menggerakkan karyawannya secara optimal sehingga karyawannya juga dapat memberikan suatu sumbangsih terhadap organisasi, terutama dalam bekerja dengan cara efektif dan efisien.

Adapun kepemimpinan yang ada pada PT. Kedaung Tabletop Plaza dirasakan kurang memuaskan dikarenakan pemimpin kurang

berinteraksi/berkomunikasi dengan karyawannya tentang apa kendala yang dihadapi karyawan bagian pemasaran dalam memasarkan produknya. Dan pemimpin lebih berfokus pada hasil penjualan yang diraih. Oleh karena itu pimpinan diharapkan lebih berinteraksi dengan bawahannya untuk mencapai tujuan bersama, baik itu dengan cara mempengaruhi, memotivasi, mengkoordinasi dan mau mendengarkan kendala-kendala yang dihadapi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Untuk mencapai kondisi demikian seorang pemimpin hendaknya tidak hanya berperan sebagai seorang pemimpin yang kemauan dan keinginannya harus diikuti oleh karyawan tanpa mempertimbangkan situasi dan kondisi perusahaan, sehingga karyawan tidak bisa menerima dan banyak yang tidak sepenuhnya serius bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini akan berakibat kepada rendahnya kedisiplinan kerja karyawan. Namun sebaliknya jika pemimpin mampu mengayomi dan memerintah dengan gaya kepemimpinan perlakuan yang diterima karyawan serta diikuti oleh lingkungan kerja yang mendukung, karyawan akan mengikuti semua petunjuk dan arahan pimpinannya dengan senang hati dan tanpa merasa terpaksa.

Dengan demikian setiap pemimpin dengan gaya kepemimpinannya harus selalu berhubungan dengan karyawannya, dimana hubungan tersebut dapat menimbulkan masalah yang sangat komplek, sebab hubungan itu adalah tentang menggerakkan manusia dengan sebaik-baiknya dan sudah pasti ini akan menyangkut masalah kemanusiaan.

Sesuai dengan data yang diperoleh bahwa sikap pimpinan dalam memberikan bimbingan dan arahan terhadap karyawannya serta komunikasi yang

baik antara pimpinan dengan karyawan sangat diperlukan dalam suatu perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat kita lihat tanggapan karyawan tentang kepemimpinan pada PT.Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

**Tabel V.11 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pimpinan Mampu Membuat Rencana, Menganalisa Keadaan, Membuat Keputusan, Mengarahkan, Mengontrol Dan Memperbaiki Situasi Yang Tidak Mapan”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase (%)</b>
a.	Sangat Setuju	18	72
b.	Setuju	6	24
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Kurang Setuju	—	—
e.	Sangat Kurang Setuju	—	—
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 18 responden atau 72 % yang menyatakan sangat setuju. Ini menggambarkan pimpinan telah mampu membuat rencana, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak mapan.

Dengan kemampuan pimpinan membuat rencana, menganalisa keadaan, membuat keputusan, mengarahkan, mengontrol dan memperbaiki situasi yang tidak mapan dan akan membuat karyawan merasa tenang dalam bekerja karena pimpinan mampu mengatasi masalah dan mempunyai strategi yang bagus dalam menjalankan perusahaan sehingga karyawan akan lebih fokus untuk meningkatkan kinerjanya.

**Tabel V.12 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pimpinan Mampu Memberikan Bimbingan, Pengarahan, Dan Petunjuk Dalam Mengerjakan Tugas-Tugas Saudara”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase (%)</b>
a.	Sangat Setuju	20	80
b.	Setuju	5	20
c.	Cukup Setuju	—	—
d.	Kurang Setuju	—	—
e.	Sangat Kurang Setuju	—	—

	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>
--	---------------	-----------	------------

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa secara umum karyawan beranggapan pimpinan mampu memberikan bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dalam mengerjakan tugas-tugas mereka. Hal ini dibuktikan bahwa ada 20 responden atau 80 % yang menyatakan setuju.

Hal ini menunjukkan dengan adanya bimbingan, pengarahan, dan petunjuk dari pimpinan terhadap tugas-tugas karyawan akan membuat karyawan semakin memahami dan mengerti apa tugas-tugas mereka sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.

**Tabel V.13 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pimpinan Mampu Bersikap Obyektif Terhadap Bawahannya”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase (%)</b>
a.	Sangat Setuju	2	8
b.	Setuju	3	12
c.	Cukup Setuju	20	80
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan table diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan pimpinan mampu bersifat objektif karena ada 20 responden atau 80 % yang menyatakan cukup setuju. Ini menggambarkan bahwa secara umum pimpinan mampu bersikap objektif terhadap karyawan. Ini menggambarkan bahwa secara umum pimpinan mampu bersikap objektif terhadap karyawannya.

Hal ini menunjukkan pimpinan yang bersifat objektif dapat membuat karyawan akan merasa dihargai dan tidak terjadi diskriminasi sehingga karyawan akan berusaha untuk menunjukkan kinerja mereka yang maksimal.

**Tabel V.14 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pimpinan Mempunyai Kemampuan Komunikasi Yang Baik Dan Tepat Terhadap Karyawan”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	10	40
b.	Setuju	14	56
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Kurang Setuju		
e.	Sangat Kurang Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ada 14 responden atau 56 % yang menyatakan setuju. Ini menggambarkan bahwa pimpinan mempunyai komunikasi dengan baik dengan bawahannya.

Hal ini berarti komunikasi yang baik antara pimpinan dan karyawan akan dapat meminimalisir prasangka antara pimpinan terhadap bawahan maupun sebaliknya karena dengan komunikasi yang baik, maka pimpinan mengetahui apa kebutuhan dari karyawannya dan begitu juga karyawan mengetahui apa keinginan dari pimpinan yang menyangkut kinerja mereka.

**Tabel V.15 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pimpinan Bersikap Jujur Dalam Memberikan Penilaian Terhadap Prestasi Kerja Karyawan”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	13	52
b.	Setuju	11	44
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan pimpinan cukup mampu bersikap jujur dalam memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan adanya 13 responden atau 52 % yang menyatakan sangat setuju.



Hal ini berarti bahwa dengan sikap pimpinan yang jujur dan transparan dalam memberikan penilaian terhadap prestasi kerja karyawan maka akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan akan menunjukkan kinerja atau performa terbaik mereka.

**Tabel V.16 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Pimpinan Memberikan Kebebasan Kepada Karyawan Dalam Mengeluarkan Ide/Gagasan Dalam Bekerja”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	1	4
b.	Setuju	19	76
c.	Cukup Setuju	5	20
d.	Kurang Setuju		
e.	Sangat Kurang Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan pimpinan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam mengeluarkan ide/gagasan dalam bekerja. Hal ini dibuktikan bahwa ada 19 responden atau 76 % yang Menyatakan setuju.

Dengan sikap pimpinan memberikan kebebasan dalam mengeluarkan ide/gagasan dari karyawan akan memudahkan pihak manajemen mengambil keputusan yang tepat dan mudah di ayomi karyawan karena keputusan atau kebijakan yang diambil merupakan masukan dari mereka. Kondisi ini menimbulkan perasaan puas dan senang dalam diri karyawan karena integritas mereka merasa diakui oleh perusahaan.

#### c. Analisis lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor motivasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan semangat kerja sehingga lebih produktif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan sarana dan prasarana yang terdapat ditempat kerja.

Lingkungan kerja yang terdapat pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru sudah dirasakan cukup baik oleh karyawan. Hal ini didasarkan lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan telah memenuhi standart kebutuhan layak terhadap kenyamanan karyawan dalam menjalankan tugasnya. Suasana kerja sangat mendukung kegairahan kerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sehingga perlu diperhatikan bagaimana kondisi ruangan yang meliputi fasilitas peralatan, penerangan, kebersihan ditempat kerja, keamanan dan kondisi lingkungan juga berpengaruh bagi karyawan. Lingkungan kerja yang baik menjadikan motivasi kerja lebih baik pula.

Lingkungan kerja merupakan kondisi yang berhubungan langsung dengan karyawan dalam melaksanakan aktivitasnya ditempat kerja. Sehingga lingkungan kerja yang baik secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi diri karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya. Besar kecilnya pengaruh lingkungan kerja akan membawa dampak terhadap pekerjaan, apabila lingkungan kerja baik maka dapat meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apabila lingkungan kerja kerja yang kurang baik maka akan berdampak negatif bagi perusahaan yaitu karyawan merasa cepat bosan dalam bekerja.

Pelaksanaan aktivitas perusahaan tidak dapat dilaksanakan dengan baik apabila tidak didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memuaskan. Karena segala peralatan yang disediakan dan digunakan dalam perusahaan meskipun menggunakan teknologi modern tidak akan banyak berarti bila

karyawan perusahaan tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan oleh lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Umumnya para karyawan sangat menghendaki dan perusahaan lebih peduli akan lingkungan kerja yang baik, hal ini demi kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan pekerjaannya. Lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja ini.

Variabel lingkungan kerja diwakili oleh beberapa indikator. Dimana indikator tersebut dijadikan pertanyaan dalam kuesioner ini. Indikator dari lingkungan kerja ini antara lain : Fasilitas peralatan, Penerangan, Kebersihan tempat kerja, Keamanan, Hubungan baik dengan atasan dan sesama karyawan, Kondisi lingkungan.

Berikut hasil tanggapan responden PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner :

**Tabel V.17 : Tanggapan Responden Tentang Fasilitas Peralatan Yang Diberikan Dalam Menjalankan Pekerjaan**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Baik	9	36
b.	Baik	13	52
c.	Cukup Baik	3	12
d.	Tidak Baik	-	-
e.	Sangat Tidak Baik	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa fasilitas peralatan kerja tersedia dengan lengkap karena ada 13 responden atau 64 % yang menyatakan baik.

Tersedianya fasilitas peralatan dengan lengkap akan memudahkan karyawan untuk menyelesaikan tugas tepat pada waktunya, karena tidak terhalang atau terganggu oleh masalah yang berhubungan dengan peralatan.

**Tabel V.18 : Tanggapan Responden Tentang Hubungan Antara Atasan Dan Sesama Karyawan Dalam Menjalankan Pekerjaan**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Baik	5	20
b.	Baik	17	68
c.	Cukup Baik	4	16
d.	Tidak Baik		
e.	Sangat Tidak Baik		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa hubungan sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaan dalam kondisi baik. Karena ada 17 responden atau 68 % yang menyatakan baik.

Hal ini menunjukkan hubungan antara sesama karyawan dalam menjalankan pekerjaan telah baik. Semangat kerja yang baik bias tercipta jika terdapat kerjasama antar karyawan dengan lingkungan kerja mereka terutama dengan kelompok kerja dan pimpinan kelompok kerja.oleh karena itu, kesediaan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan-rekan kerja maupun dengan pimpinan mereka untuk tujuan bersama sangat diperlukan demi kemajuan perusahaan.

**Tabel V.19 : Tanggapan Responden Tentang Keamanan yang Saudara rasakan dalam bekerja**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Baik	13	52
b.	Baik	11	44
c.	Cukup Baik	1	4
d.	Tidak Baik		
e.	Sangat Tidak Baik		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa keamanan yang karyawan rasakan dalam bekerja selalu diperhatikan. Karena ada 13 responden atau 52 % yang menyatakan baik.

Hal ini menunjukkan bahwa keamanan yang diberikan oleh perusahaan untuk menunjang kelancaran karyawan dalam bekerja dirasakan telah baik. Keamanan dan keselamatan kerja merupakan kebutuhan dasar bagi para karyawan, karena dengan suasana kantor yang aman karyawan akan bekerja dengan tenang tanpa dipengaruhi oleh pikiran yang was-was dan perasaan takut.

**Tabel V.20 : Tanggapan Responden Tentang Penerangan dan kecerahan lingkungan kerja Saudara**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Baik	18	72
b.	Baik	5	20
c.	Cukup Baik	2	8
d.	Tidak Baik	-	-
e.	Sangat Tidak Baik	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan penerangan dan kecerahan lingkungan kerja selalu terpenuhi. Karena ada 18 responden atau 72 % yang menyatakan sangat baik.

Perlengkapan penerangan dan kecerahan lingkungan merupakan salah satu faktor yang harus selalu diperhatikan oleh perusahaan, jika seandainya suasana kantor tidak mempunyai pencahayaan, karyawan perusahaan tidak dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik.

**Tabel V.21 : Tanggapan Responden Tentang Kebersihan tempat kerja Saudara saat ini sudah memenuhi standar lingkungan kerja yang baik**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Baik	8	32
b.	Baik	15	60
c.	Cukup Baik	2	8
d.	Tidak Baik		
e.	Sangat Tidak Baik		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa keadaan kebersihan ditempat kerja sudah memenuhi standar lingkungan kerja yang baik. Hal ini dibuktikan dengan adanya 15 responden atau 60 % yang menyatakan baik.

Kebersihan tempat kerja merupakan pangkal kesehatan, dengan kebersihan ditempat kerja akan membuat karyawan sebuah kantor selalu terpelihara atau jauh dari bibit penyakit dan karyawan akan merasa betah dalam bekerja karena lingkungan kerja yang bersih.

**Tabel V.22 : Tanggapan Responden Tentang Kondisi lingkungan kerja Saudara dalam bekerja**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Baik	5	20
b.	Baik	16	64
c.	Cukup Baik	4	16
d.	Tidak Baik		
e.	Sangat Tidak Baik		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa kondisi lingkungan kerja karyawan dirasakan telah baik. Ini sesuai dengan adanya 16 responden atau 64 % yang menyatakan baik.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja sehingga mereka akan termotivasi untuk meningkatkan

kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik merupakan kebutuhan seseorang yang berhubungan dengan tempat dan suasana dilingkungan ia bekerja, ini sesuai dengan teori motivasi Claude S. George (Handri, 2008:26).

#### **d. Analisis Motivasi Kerja**

Motivasi adalah salah satu faktor yang menentukan kinerja seseorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan sikap seseorang karyawan terhadap pekerjaannya yang diwujudkan dengan kesungguhan dalam melaksanakan segala tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Selubungan dengan konsep diatas, pemberian motivasi kepada karyawannya dalam berbagai bentuk merupakan hal yang wajib dijalankan oleh perusahaan. Dengan adanya perkembangan persaingan usaha menyebabkan perusahaan dan salah satu bentuk motivasinya adalah meningkatkan kesejahteraan yang baik bagi karyawannya.

Alasan yang sangat mendasar bagi seseorang ataupun karyawan untuk memasuki suatu organisasi atau perusahaan tertentu ialah karena ada tujuan, cita-cita, harapan, kepentingan dan kebutuhan pribadi yang ingin dicapai, dipenuhi atau dipuaskan.

Bahkan tidak mustahil bahwa tujuan, cita-cita, harapan, kepentingan dan kebutuhan itu berangkat dari sikap yang egoistik akan tetapi juga sangat mendasar untuk menekankan bahwa begitu seseorang memasuki suatu organisasi tertentu ia segera berinteraksi dengan orang lain yang juga mempunyai tujuan, cita-cita, harapan, kepentingan dan kebutuhan pribadi masing-masing yang ingin dicapai, dipenuhi dan dipuaskan.

Dewasa ini penghargaan terhadap prestasi kerja juga menjadi motivasi tertentu seseorang dalam bekerja, hal yang penting sekali yang perlu dilakukan pemimpin adalah memiliki rasa menghargai terhadap apa yang dilakukan karyawan.

Bentuk motivasi yang diberikan oleh perusahaan PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru terhadap karyawan adalah sebagai berikut :

1. Jaminan akan keamanan kerja
2. Memberikan pelayanan kesehatan
3. penghargaan atasan terhadap prestasi kerja karyawan
4. Menyediakan sarana dan prasarana
5. penghargaan akan harga diri sebagai manusia

Selain itu perusahaan juga harus lebih menyesuaikan bonus dan insentif yang dirasakan karyawan kurang memuaskan. Dimana insentif karyawan yang diterima adalah 1% dari target penjualan (200 juta/bulan setelah dikurangi biaya operasional sebesar 5 %)

Dalam rangka memotivasi karyawan agar mereka bekerja dengan semangat yang tinggi, perusahaan perlu melihat situasi bawahan terutama sudut kebutuhan dan keinginan mereka sedikit-tidaknya telah mendapat perhatian dari perusahaan. Motivasi terbentuk dari sikap mental seseorang karyawan yang siap secara fisik yang dapat memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai sehingga mampu menciptakan situasi kerja karena sikap mental merupakan hal yang mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Adanya motivasi yang tinggi dalam bekerja akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula. Karyawan yang menyenangi pekerjaan akan berusaha



menyelesaikannya sebaik mungkin. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan akan membuat karyawan merasa enjoy dengan pekerjaannya, karena mereka tidak akan dipusingkan lagi dengan masalah pribadinya. Terbinanya hubungan yang baik dengan rekan kerja akan menjadi suatu motivator tersendiri dalam bekerja. Mereka akan merasa nyaman dan tidak canggung untuk berkomunikasi satu sama lain. Dengan demikian, karyawan Kedaung Tabletop Plaza akan berusaha sebaik-baiknya untuk menyelesaikan apa yang menjadi pekerjaannya sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Pada intinya dalam melaksanakan kebijakan-kebijakan ataupun strategi yang ingin diterapkan oleh PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru, hendaknya senantiasa memperhatikan hal-hal yang menjadi motivasi karyawan serta mempertimbangkan kemampuan karyawan yang dimiliki sehingga tujuan yang dicapai oleh perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Variabel motivasi kerja diwakili oleh beberapa indikator. Dimana indikator tersebut dijadikan pertanyaan dalam kuesioner ini. Indikator dari motivasi kerja ini antara lain : Upah, Penghargaan atas prestasi, Kreativitas dan inisiatif dalam bekerja, Promosi dan Lingkungan kerja.

Berikut hasil tanggapan responden PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner.

**Tabel V.23 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Upah Yang Diberikan Oleh Perusahaan Dapat Mendorong Saudara Lebih Giat Dan Semangat Dalam Bekerja”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Setuju	8	16
b.	Setuju	15	60
c.	Cukup Setuju	2	24
d.	Tidak Setuju	-	-
e.	Sangat Tidak Setuju	-	-
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa upah yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong mereka lebih giat dan semangat dalam bekerja. Hal ini dibuktikan dengan adanya 15 responden atau 60 % yang menyatakan setuju.

Dengan upah yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat sesuai dengan teori motivasi Claude S. George (Handri, 2008:26).

**Tabel V.24 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Perusahaan Sangat Memperhatikan Keamanan Kerja Para karyawan Agar Dapat bekerja Dengan Nyaman”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Setuju	18	72
b.	Setuju	6	24
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa ada sebanyak 18 responden atau 72 % responden yang menyatakan bahwa perusahaan sangat memperhatikan keamanan kerja para karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja.

Keamanan kerja sangat diperlukan oleh karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman sehingga memotivasi karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Sesuai dengan teori motivasi Claude S. George yang mengatakan bahwa seseorang mempunyai kebutuhan yang berhubungan dengan tempat dan

suasana lingkungan ia bekerja dan salah satu kebutuhannya itu adalah keamanan kerja (Handri, 2008:26).

**Tabel V.25 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Perusahaan Selalu Memberikan Penghargaan Terhadap Karyawan Yang Berprestasi**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Setuju	6	24
b.	Setuju	18	72
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa perusahaan selalu memberikan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi karena ada 18 responden atau 72 % yang menyatakan setuju.

Hal ini menunjukkan secara umum memperlihatkan bahwa penghargaan yang diberikan pihak perusahaan dapat memotivasi karyawan bekerja lebih giat untuk berprestasi dan meningkatkan kinerja mereka karena manusia butuh dihargai dan pengakuan atas prestasi untuk meningkatkan motivasi kerja. Penghargaan biasanya dapat diberikan dalam bentuk piagam, barang, uang, maupun promosi jabatan sesuai dengan hasil kerja yang dicapai karyawan.

**Tabel V.26 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Promosi Dilakukan Secara Adil Oleh Perusahaan Agar Karyawan Bekerja Lebih Giat”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Setuju	10	40
b.	Setuju	13	52
c.	Cukup Setuju	2	8
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan merasa bahwa promosi yang dilakukan oleh perusahaan sudah cukup adil karena ada 13 responden atau 52 % yang menyatakan setuju.

Promosi sangat dibutuhkan karyawan untuk untuk memotivasi mereka untuk bekerja lebih giat dan menunjukkan performa terbaik mereka. Hal ini sesuai dengan teori motivasi Claude S. George bahwa seseorang mempunyai kebutuhan akan berkesempatan untuk maju/promosi (Handri, 2008:26).

**Tabel V.27 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Lingkungan Kerja Yang Diciptakan Oleh Perusahaan Membuat Saudara Semangat Dalam Bekerja”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	8	32
b.	Setuju	15	60
c.	Cukup Setuju	2	8
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan lingkungan kerja yang diciptakan oleh perusahaan sudah cukup membuat mereka puas dalam bekerja karena ada 15 responden atau 60 % yang menyatakan setuju.

Lingkungan kerja yang baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa betah dalam bekerja sehingga mereka akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik merupakan kebutuhan seseorang yang berhubungan dengan tempat dan suasana di lingkungan ia bekerja, ini sesuai dengan teori motivasi Claude S. George (Handri, 2008:26).

#### **c. Kemampuan kerja**

Kinerja seseorang karyawan juga di tentukan oleh kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kemampuan karyawan biasanya diperoleh karena ketrampilan serta pengalaman kerja yang dimiliki karyawan tersebut.

Kemampuan yang ada pada PT. Kedaung Tabletop Plaza dirasakan karyawan sudah cukup memadai. Tetapi perusahaan juga perlu memberikan seminar untuk menambah bekal kemampuan diri karyawan dalam menjual. Sebagai upaya perusahaan dalam memberikan dukungan penambahan kemampuan salesman berupa training motivasi, training teknik menjual, dan training-training lainnya yang dapat membantu meningkatkan volume penjualan.

Karyawan yang memiliki kinerja yang tinggi biasanya memiliki keahlian dan ketrampilan serta pengalaman kerja yang relatif tinggi pula. Keahlian dan ketrampilan dapat diperoleh dari pengalaman-pengalaman kerja.

Selain itu, kemampuan karyawan baik dalam hal menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan oleh perusahaan, kompetensi, tingkat pengetahuan, akan mendukung proses kerjasama yang dibutuhkan dalam bekerja. Adapun penguasaan terhadap terhadap peralatan yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan tentunya akan mendukung terselesainya pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan. Sehingga akan terlihat bahwa kemampuan karyawan yang rendah dapat menghambat kinerja perusahaan yang pada akhirnya tujuan perusahaan tidak dapat dicapai secara maksimal.

Dengan demikian terdapat hubungan yang positif antara variabel kemampuan kerja karyawan dengan prestasi kerja karyawan pada PT. Kedaung tabletop Plaza Cabang Pekanbaru. Semakin tinggi kemampuan kerja karyawan, kinerja karyawannya pun semakin tinggi. Sebaliknya semakin rendah kemampuan kerja karyawan, maka semakin rendah pula tingkat kinerja yang dihasilkan.

Variabel kemampuan kerja diwakili oleh beberapa indikator. Dimana indikator tersebut dijadikan pertanyaan dalam kuesioner ini. Indikator dari kemampuan kerja ini antara lain : Keahlian atau keterampilan dalam bekerja, Tugas dan tanggung jawab, Jenjang pendidikan, Kemampuan komunikasi, Perilaku terhadap sesama dan Syarat kualitatif.

Pada table V.28 disajikan jawaban responden tentang indicator-indikator tersebut.

**Tabel V.28 :Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Keahlian/ Keterampilan Saudara Dalam Bekerja Sesuai Dengan Hasil Yang Telah Ditentukan”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	7	28
b.	Setuju	15	60
c.	Cukup Setuju	3	12
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan kemampuan kerja yang karyawan dalam bekerja sesuai dengan hasil yang ditetapkan karena ada 15 responden atau 60 % yang menyatakan setuju.

Keahlian dan ketrampilan karyawan dalam bekerja telah sesuai dengan hasil yang ditetapkan perusahaan. Apabila para karyawan tidak memiliki keahlian dan ketrampilan yang sesuai dengan yang diharapkan perusahaan, maka akan mempengaruhi hasil kerjanya.

**Tabel V.29 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Kemampuan Saudara Dalam Melaksanakan Tugas Sesuai Dengan Standar Waktu Yang Ditetapkan”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	15	60
b.	Setuju	8	32
c.	Cukup Setuju	2	8
d.	Tidak Setuju	—	—
e.	Sangat Tidak Setuju	—	—
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan saudara dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar waktu yang ditetapkan adalah 15 responden (60%) dengan kategori sangat setuju.

Pelaksanaan kerja tepat waktu sangat membantu untuk mendapatkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, ketepatan waktu ini harus terus dipelihara dan ditingkatkan dimasa yang akan datang.

**Tabel V.30 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Kemampuan Dalam Bekerja Sesuai Dengan Syarat Kualitatif Yang Dituntut Oleh Pekerjaan”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	9	36
b.	Setuju	14	56
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Tidak Setuju	—	—
e.	Sangat Tidak Setuju	—	—
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Penelitian

Berdasarkan tabel diatas, tanggapan responden terhadap pernyataan kemampuan dalam bekerja sesuai dengan syarat kualitatif yang dituntut oleh pekerjaan adalah 14 responden (56%) dengan kategori setuju.

Kemampuan karyawan dalam bekerja telah sesuai dengan syarat kualitatif yang dituntut oleh perusahaan. Dimana syarat kualitatif ini terdiri dari kemampuan kecakapan, ketrampilan, kepribadian, sikap dan perilaku. Dengan

syarat kualitatif yang ditentukan pihak perusahaan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

**Tabel V.31 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Persyaratan Fisik Yang Saudara Miliki, Menunjang Kemampuan Kerja Saudara”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Setuju	8	32
b.	Setuju	15	60
c.	Cukup Setuju	2	8
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa persyaratan fisik yang dimiliki karyawan menunjang kemampuan kerja, karena ada 15 responden atau 60 % yang menyatakan setuju.

Kemampuan fisik menunjang dan berpengaruh terhadap kemampuan kerja karyawan. Kemampuan fisik adalah kemampuan dalam melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, ketrampilan, kekuatan, dan karakteristik serupa.

**Tabel V.32 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Jenjang Pendidikan Yang Saudara Miliki, Mendukung Kemampuan Saudara Dalam Pekerjaan”**

	<b>Tanggapan Responden</b>	<b>Responden ( Orang )</b>	<b>Persentase %</b>
a.	Sangat Setuju	7	28
b.	Setuju	16	64
c.	Cukup Setuju	2	8
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa jenjang pendidikan karyawan mendukung kemampuan dalam menjalankan pekerjaan. Karena ada 16 responden atau 64 % yang menyatakan setuju.



Jenjang pendidikan merupakan suatu karakteristik yang harus diperhatikan oleh perusahaan dalam mendukung kemampuan karyawan. Dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang karyawan, maka dia akan memiliki pengetahuan dan wawasan yang luas dan didukung dengan pengalaman kerja yang dimilikinya, maka seseorang karyawan sudah memiliki nilai plus dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

**Tabel V.33 : Tanggapan Responden Terhadap Pernyataan “Kemampuan Komunikasi Saudara Sangat Membantu Dalam Meningkatkan Jumlah Penjualan”**

	Tanggapan Responden	Responden ( Orang )	Persentase %
a.	Sangat Setuju	14	56
b.	Setuju	10	40
c.	Cukup Setuju	1	4
d.	Tidak Setuju		
e.	Sangat Tidak Setuju		
	<b>Jumlah</b>	<b>25</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Penelitian*

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa karyawan beranggapan bahwa kemampuan komunikasi karyawan sangat membantu dalam meningkatkan hasil penjualan. Karena ada 14 responden atau 56% yang menyatakan sangat setuju.

Kemampuan komunikasi memegang peranan penting didalam menunjang kelancaran aktivitas karyawan diperusahaan. Jika karyawan tidak melakukan komunikasi dengan baik, maka dalam melaksanakan tugasnya tidak akan berjalan dengan lancar.

### **V.3 Hasil Pengujian Data**

Pada bagian ini akan dilakukan pengujian data atas kuesioner yang diperoleh. Pengujian data mencakup uji validitas, reliabilitas dan normalitas dari item-item pernyataan untuk masing-masing variabel, yaitu Kepemimpinan (X1),

Lingkungan Kerja (X2), Motivasi (X3), dan Kemampuan Kerja (X4) dan Kinerja Karyawan (Y). Pengujian validitas, reliabilitas dan normalitas ini akan dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* statistik SPSS 16.0.

## **1. Uji kualitas data**

### **a. Hasil pengujian validitas data**

Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana suatu alat ukur dapat mengukur apa yang ingin diukur. Dalam penelitian ini, uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah pernyataan-pernyataan yang telah disiapkan dalam kuesioner telah dapat mengukur variabel penelitian yang diinginkan.

Pengujian validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor jawaban responden atas seluruh pernyataan dengan jumlah total jawaban responden atas seluruh pernyataan. Koefisien korelasi tiap item akan dibandingkan dengan 0,05. Jika nilai korelasi suatu item/pernyataan lebih kecil dari 0,05, maka pernyataan tersebut tidak valid dan harus dikeluarkan dari pengujian yang dilakukan.

Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan instrument Kepemimpinan yang berjumlah 6 pertanyaan, hasil pengujian pertama atas koefisien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kepemimpinan dengan skor total berkisar antara 0,436– 0,765 dengan signifikansi 0.05. Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan, 1 buah pertanyaan dinyatakan tidak valid, yaitu pertanyaan 3, sehingga pertanyaan ini harus dibuang. Berikutnya dilakukan lagi pengujian terhadap instrumen yang valid, sehingga menghasilkan skor total yang berkisar antara 0,675– 0,812. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini telah valid

dan memiliki korelasi yang positif terhadap skor totalnya dengan signifikansi 0,05. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.34 Rangkuman validitas instrument kepemimpinan**

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
1	0,812	Valid
2	0,672	Valid
4	0,700	Valid
5	0,705	Valid
6	0,779	Valid

Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan instrumen Lingkungan kerja yang berjumlah 6 pertanyaan, hasil pengujian pertama atas koefisien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel lingkungan kerja dengan skor total berkisar antara 0,256 – 0,801 dengan signifikansi 0.05. Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan, 2 buah pertanyaan dinyatakan tidak valid, yaitu pertanyaan 3 dan pertanyaan 5, sehingga kedua pertanyaan ini harus dibuang. Berikutnya dilakukan lagi pengujian terhadap instrumen yang valid, sehingga menghasilkan skor total yang berkisar antara 0.605 – 0.801. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini telah valid dan memiliki korelasi yang positif terhadap skor totalnya dengan signifikansi 0.05. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.35 Rangkuman validitas instrument lingkungan kerja**

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
1	0,605	Valid
2	0,618	Valid
4	0,700	Valid
6	0,801	Valid

Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 tahun 2010

Instrumen motivasi kerja terdiri dari 5 pertanyaan, Berdasarkan tabel V.35 dari hasil perhitungan koefisien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel motivasi dengan skor total berkisar antara 0,599 – 0,886 dengan

signifikansi 0.05. Setiap butir pertanyaan mendekati angka +1, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini telah valid dan memiliki korelasi yang positif terhadap skor totalnya dengan signifikansi 0,05. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.36 Rangkuman validitas instrument motivasi**

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
1	0,769	Valid
2	0,886	Valid
3	0,832	Valid
4	0,599	Valid
5	0,738	Valid

*Sumber* : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan instrumen kemampuan kerja yang dimiliki karyawan yang berjumlah 6 pertanyaan, hasil pengujian pertama atas koefisien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel kemampuan yang dimiliki karyawan dengan skor total berkisar antara 0,345 – 0,745 dengan signifikansi 0.05. Dari hasil perhitungan korelasi setiap butir pertanyaan, 2 buah pertanyaan dinyatakan tidak valid, yaitu pertanyaan 3 dan 5, sehingga kedua pertanyaan ini harus dibuang. Berikutnya dilakukan lagi pengujian terhadap instrumen yang valid, sehingga menghasilkan skor total yang berkisar antara 0,571 – 0,787. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini telah valid dan memiliki korelasi yang positif terhadap skor totalnya dengan signifikansi 0.05. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel V.37 Rangkuman validitas instrument kemampuan kerja**

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
1	0,670	Valid
2	0,630	Valid
4	0,787	Valid
6	0,571	Valid

*Sumber* : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Terakhir, Instrumen kinerja karyawan terdiri dari 6 pertanyaan. Berdasarkan tabel V.37 dari hasil perhitungan Koefisien korelasi antar butir pertanyaan yang berkaitan dengan variabel biaya kinerja terhadap skor total masing – masing berkisar antara 0,646 – 0,842 dengan signifikansi 0,05. Setiap butir pertanyaan mendekati angka +1. Sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap butir pertanyaan pada instrumen ini adalah valid dan memiliki korelasi yang positif terhadap skor totalnya dengan signifikansi 0,05. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat :

**Tabel V. 38 Rangkuman validitas kinerja karyawan**

Item Pertanyaan	Korelasi Pearson	Keterangan
1	0,646	Valid
2	0,842	Valid
3	0,793	Valid
4	0,803	Valid
5	0,716	Valid
6	0,783	Valid

*Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010*

#### **b. Hasil pengujian reabilitas data**

Seluruh item pernyataan yang valid tersebut kemudian diuji dengan konsistensi internal untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang telah dilakukan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Uji reliabilitas terhadap item-item kuesioner untuk masing-masing variabel akan dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Cronbach Alpha*. Dimana semakin tinggi nilai koefisien reliabilitas suatu instrumen suatu alat ukur menunjukkan semakin tingginya keandalan instrumen atau alat ukur tersebut yang mana diatas nilai minimal 60%.

Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik. Hasil Uji Reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel V. 39 Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Faktor Individual</b>	<b>Jumlah Item</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>
Kepemimpinan	5	0,775
Lingkungan Kerja	4	0,758
Motivasi	4	0,825
Kemampuan Kerja	5	0,785
Kinerja	6	0,857

*Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas instrumen kepemimpinan menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,775. Reliabilitas instrumen lingkungan kerja menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,758. Reliabilitas instrumen motivasi kerja menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,825. Reliabilitas instrumen kemampuan kerja yang dimiliki karyawan menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,785. sedangkan reliabilitas instrumen kinerja menunjukkan *Cronbach Alpha* 0,857. Suatu instrumen dikatakan reliabel jika mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.60. dapat di ambil kesimpulan bahwa dari hasil uji reabilitas variabel diterima.

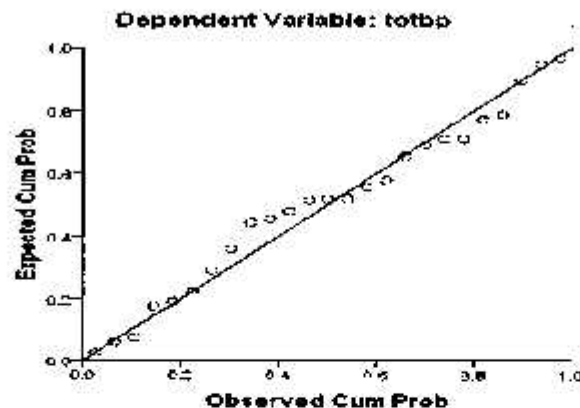
#### **c. Hasil pengujian normalitas data**

Uji normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan alat uji statistik *normal probability plot* (normal P-P Plot) terhadap masing-masing variabel. *Normal probability plot* dilakukan dengan membandingkan nilai observasi (*observed normal*) dan nilai yang diharapkan dari distribusi normal (*expected normal*). Jika sebaran data berada disekitar garis diagonal maka dapat

ditarik kesimpulan bahwa data terdistribusi dengan normal. Dapat dilihat pada gambar V.1 berikut:

**Gambar V.1 Hasil uji normalitas**

**Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**



*Sumber* : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Hasil uji normal P-P Plot (*normal probability plot*) untuk variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, kemampuan kerja yang dimiliki karyawan dan kinerja karyawan bagian pemasaran dapat dilihat pada Gambar V.1 diatas. Dari Gambar V.1 diatas terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mendekati garis diagonal maka model regresi ini memenuhi asumsi normalitas atau dikatakan normal.

## **2. Hasil pengujian asumsi klasik**

### **a. Uji Multikolinearitas**

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk menjelaskan kemungkinan terdapatnya hubungan antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Untuk mendeteksinya, dalam penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk tiap-tiap variabel

independen. Jika korelasi antara variabel independent lemah (di bawah 0,10), maka dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

Hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel V.10 berikut:

**Tabel V.40 hasil uji multikolinearitas**

Variabel	VIF	Kesimpulan
Kepemimpinan	5,188	Bebas multikolinearitas
Lingkungan Kerja	2,313	Bebas multikolinearitas
Motivasi	8,413	Bebas multikolinearitas
Kemampuan Kerja	2,235	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Berdasarkan tabel V.10 di atas semua nilai VIF variabel independen tersebut lemah (di bawah 10). Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi ini bebas dari multikolinearitas dan dapat digunakan dalam penelitian.

#### b. Uji Autokorelasi

Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini dapat dilihat dari tabel V.11 di bawah ini :

**Tabel V.41 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.735	1.42341	1.411

Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

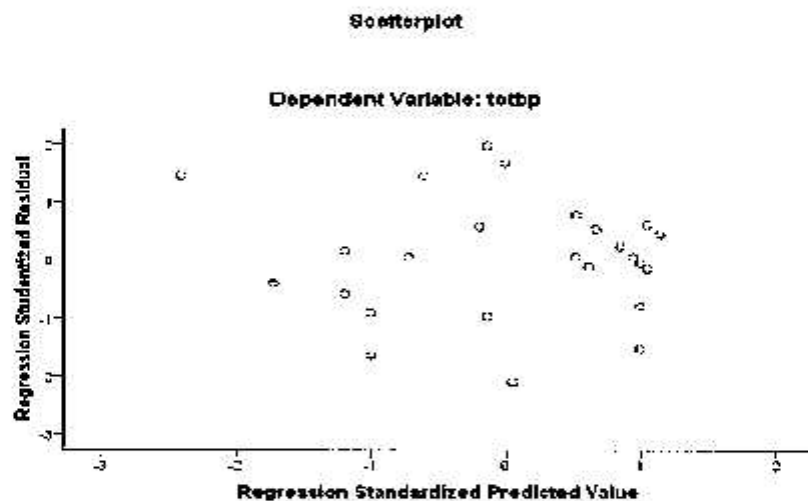
Dari tabel di atas diperoleh angka *Durbin Watson* 1,411. Angka tersebut menunjukkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari autokorelasi, karena angka tersebut berada di daerah *No Autocorrelation* ( $-2 <$  atau  $< 2$ ).

#### c. Uji Heterokedastisitas



Pengujian heteroskedastisitas dalam model regresi dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari nilai residual penelitian. Untuk membuktikan ada tidaknya gangguan heteroskedastisitas dapat dilihat melalui pola diagram pencar (*scatterplot*). Jika *scatterplot* membentuk pola tertentu maka regresi mengalami gangguan heteroskedastisitas. Sebaliknya jika *scatterplot* tidak membentuk pola tertentu (menyebar) maka regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas. Dapat dilihat dalam gambar dibawah berikut:

**Gambar V.2 Hasil Scatterplot**



*Sumber* : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Dari grafik *scatterplot* di atas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas, serta tersebar di atas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini bebas heteroskedastisitas.

### **3. Hasil pengujian hipotesis**

#### **a. Analisis Regresi Linier Berganda**

koefisien korelasi berganda disimbolkan  $R$  merupakan ukuran keeratan hubungan antara variabel terikat dengan semua variabel bebas secara bersama-sama. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS versi 16.0 diperoleh data-data sebagai berikut :

**Tabel V.42 Hasil Regresi Linear Berganda Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kemampuan Kerja yang dimiliki oleh karyawan terhadap kinerja karyawan bagian**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T hitung	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.671	4.744		.563	.580
Kepemimpinan (X1)	-.203	.348	-.141	-.588	.563
Lingkungan Kerja (X2)	-.275	.205	-.215	-1.346	.193
Motivasi (X3)	1.331	.400	1.015	3.329	.003
Kemampuan Kerja (X4)	.347	.312	.175	1.113	.279
R : 0,883					
R Square : 0,779					
Adjusted R Square : 0,735					
Sig. F : 0,000					

*Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010*

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel bebas yaitu variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan kerja mempunyai hubungan erat terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi berganda ( $R$ ) sebesar 0,883. Nilai  $R$  yang sebesar 0,883 tersebut juga menunjukkan adanya hubungan linier positif antara variabel bebas dengan variabel terikatnya.

Pada hasil perhitungan analisis yang ada pada tabel diperoleh bentuk persamaan regresi untuk pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan

kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan yaitu :

$$Y = 2,671 - 0,203 X_1 - 0,275 X_2 + 1,331 X_3 + 0,347 X_4$$

Y = Kinerja Karyawan

X<sub>1</sub> = Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Lingkungan Kerja

X<sub>3</sub> = Motivasi

X<sub>4</sub> = Kemampuan Kerja

a = Konstanta

b<sub>1</sub>-b<sub>4</sub> = Koefisien regresi

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X<sub>1</sub> yaitu -0,203, artinya apabila kepemimpinan berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,203. Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen bertanda negatif (-), dimana hal ini berarti variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X<sub>2</sub> yaitu -0,275 artinya apabila lingkungan kerja berkurang 1 satuan, maka kinerja karyawan akan menurun sebesar -0,275. Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen bertanda negatif (-), dimana hal ini berarti variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai X<sub>3</sub> yaitu 1,331 artinya apabila motivasi bertambah 1 satuan, maka kinerja

karyawan akan bertambah sebesar 1,331. Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen bertanda positif (+), dimana hal ini berarti variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien regresi untuk nilai  $X_4$  yaitu 0,347 artinya apabila motivasi bertambah 1 satuan, maka kinerja karyawan akan bertambah sebesar 0,347. Dari persamaan regresi menunjukkan koefisien regresi dari variabel independen bertanda positif (+), dimana hal ini berarti variabel kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

#### **b. Uji Simultan (Uji F)**

Untuk mengetahui apakah variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan dengan uji ANOVA atau uji F- test, didalam pengujian variabel independen secara simultan terlebih dahulu ditentukan  $H_0$  dan  $H_a$  dalam penelitian ini.

$H_0$  = Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

$H_a$  = Kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

Sedangkan untuk hasil uji F- test dapat dilihat pada tabel ANOVA dibawah ini:

Table V. 43 hasil uji ANOVA (Uji F)

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	142.918	4	35.730	17.635	.000 <sup>a</sup>
	Residual	40.522	20	2.026		
	Total	183.440	24			

Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Untuk mengujinya perlu dibandingkan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$  namun untuk mempermudah analisis dapat dilihat langsung dari koefisien signifikan atau probabilitas yang ada. Dalam analisis ini digunakan  $\alpha = 5\%$  artinya kemungkinan kesalahan hanya boleh lebih kecil atau sama dengan 5%. Model tersebut tidak banyak untuk dipakai, untuk melakukan uji F perlu dibandingkan antara  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , jika  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dari hasil perhitungan yang dilakukan menunjukkan :

$$F_{hitung} \text{ sebesar } = 17,635$$

$$F_{tabel} \text{ sebesar } = 3,098$$

$$F_{hitung} > F_{tabel} \text{ } H_0 \text{ ditolak dan } H_a \text{ diterima}$$

Dari hasil statistik diatas dapat dilihat variable kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar = 17,635 dan  $F_{tabel}$  sebesar = 3,098 artinya signifikan. Signifikan di sini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Artinya variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa variable kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-

sama atau simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

### c. Pengujian secara parsial

Analisis parsial digunakan untuk mengetahui apakah dari masing-masing variabel independen yaitu : kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3) dan kemampuan kerja (X4) berpengaruh terhadap variabel dependennya yaitu : kinerja karyawan (Y).

Hipotesis yang diajukan adalah :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja) secara masing-masing terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

$H_1$  = Adanya pengaruh variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan kerja) secara masing-masing terhadap variabel terikat (kinerja karyawan).

Pengujian dilakukan dengan melihat signifikansi (probability) yang dihasilkan dari analisis berganda.

- a. Jika nilai  $\text{sig} < 0,05$  (karena  $\alpha$  yang digunakan adalah 5 %) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan kerja) secara sendiri-sendiri berpengaruh terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).
- b. Jika nilai  $\text{sig} > 0,05$  (karena  $\alpha$  yang digunakan adalah 5 %) maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Artinya variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan kerja) secara sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap variabel terikatnya (kinerja karyawan).

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh besarnya nilai koefisien regresi secara parsial dari masing-masing variabel bebas yang diteliti.

**Tabel V. 44 : Koefisien Variabel Bebas Secara Parsial Terhadap Variabel Terikat.**

Variabel	t- hitung	t- table	Significant
Kepemimpinan	- 0,588	2,086	0,563
Lingkungan Kerja	- 1,346	2,086	0,193
Motivasi	3,329	2,086	0,003
Kemampuan Kerja	1,113	2,086	0,279

Berdasarkan pada table diatas dapat dibuktikan kebenaran hipotesis secara parsial yang penguji ajukan dengan ketentuan :

- Apabila  $T_{hitung} > T_{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.
- Apabila  $T_{hitung} < T_{tabel}$ , maka variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya atau dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel yang diteliti.

Uji t dilakukan dengan membandingkan  $T_{hitung}$  dengan  $T_{tabel}$  pada taraf signifikansi sebesar 5 % ( $\alpha = 0,05$ ).

$$\begin{aligned}
 T_{tabel} &= \alpha / 2 ; n - k - 1 \\
 &= 0,05 / 2 ; 25 - 4 - 1 \\
 &= 0,025 ; 20 \\
 &= 2,086
 \end{aligned}$$

Hasil pengujian untuk masing-masing variabel bebas adalah sebagai berikut :

- a. Uji pengaruh variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $-0,588 <$  daripada t-tabel sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh secara signifikan atau kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).
- b. Uji pengaruh variabel lingkungan kerja (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $-1,346 <$  daripada t-tabel sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan atau kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).
- c. Uji pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $3,329 >$  daripada t-tabel sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan atau besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).
- d. Uji pengaruh variabel kemampuan kerja (X4) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) menunjukkan nilai t-hitung sebesar  $1,113 <$  daripada t-tabel sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja (X4) tidak berpengaruh secara signifikan atau kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

Berdasarkan analisis uji parsial (Uji t) di atas dapat diketahui bahwa variabel motivasi (X3) mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel kinerja karyawan (Y) karena t hitung yang diperoleh sebesar 3,329, lebih besar dari variabel lainnya.

**d. Koefisien determinasi**



Koefisien determinasi ( $R^2$ ) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model yang diterapkan dapat menjelaskan variabel terikatnya atau menunjukkan persentase pengaruh variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Apabila  $R^2$  bernilai 0 maka dikatakan tidak ada variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel tersebut dan jika  $R^2$  bernilai 1 maka dikatakan variasi variabel dependen dijelaskan. Dengan demikian  $R^2$  bernilai 0 sampai 1 (Sugiyono, 2008: 281).

Koefisien determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independen yang digunakan dapat menjelaskan variabel dependen. Dalam penelitian yang berhubungan dengan ilmu sosial, biasanya digunakan *Adjusted R Square*. Berikut Penjelasan mengenai koefisien determinasi.

**Tabel V.45 Adjusted R Square**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.735	1.42341

Sumber : Data Olahan Output SPSS 16.0 Tahun 2010

Pada tabel diatas juga dapat dilihat bahwa nilai koefisien determinasi berganda 0,735. Hal ini menunjukkan bahwa keempat variabel bebas (kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja) tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi dan memberikan sumbangan terhadap variabel terikatnya (Kinerja karyawan) yang dihasilkan sebesar 73,5 % (*Adjusted R Square* = 0,735). Artinya bahwa pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah 73,5%. Sedangkan sisanya 26,5% dipengaruhi oleh variabel selain variabel bebas tersebut di atas.

### **V.3. Pembahasan**

Dari analisis yang diuraikan sebelumnya dapat dilihat bahwa motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif (+) dan signifikan terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru. Sedangkan kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di karenakan sebagian besar waktu yang digunakan dalam bekerja dihabiskan diluar atau dengan konsumen/pelanggan di daerah-daerah dan perusahaan lebih mementingkan target yang dicapai oleh karyawan.

Dari hasil penelitian yang dilakukan di PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru dapat dilihat bahwa motivasi mempengaruhi prestasi kerja karyawan. Itu sesuai dengan pendapat Schuler ( Irsyandi, 2005:133) kinerja atau prestasi kerja tenaga kerja terbentuk dari = 85% yang disebabkan pengaruh faktor motivasi dan sisanya = 15% terbentuk karena faktor kemampuan. Jadi faktor motivasi sangat dominan mempengaruhi kinerja karyawan.

Sebagai salah satu faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan maka PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru adalah faktor motivasi, dimana karyawan lebih bersemangat dengan perusahaan dapat memberikan upah dan insentif yang sesuai, memberikan keamanan kerja, promosi yang adil dan penghargaan terhadap prestasi kerja.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN ARAN

#### VI. I Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Cabang Pekanbaru dengan judul “Faktor-Faktor Yang mempengaruhi Kinerja Karyawan Bagian Pemasaran Pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru”, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil analisis data dengan metode kuantitatif yang dibantu dengan program SPSS (Service for Product and Statistic Solution), maka diperoleh bentuk persamaan regresi  $Y = 2,671 - 0,203X_1 - 0,275X_2 + 1,331X_3 + 0,347X_4$ .
- b. Berdasarkan analisis regresi berganda dan determinasi berganda, maka kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi dan kemampuan kerja yang dimiliki karyawan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian pemasaran. Hal ini didasarkan dengan uji simultan (Uji F) dengan  $F_{hitung}$  sebesar 17,635 dengan  $F_{tabel}$  sebesar 3,098 dan dinyatakan  $H_0$  diterima. Dan nilai koefisien determinasi sebesar 0,735 atau 73,5 %. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh independen terhadap variabel dependen adalah 73,5%. Sedangkan sisanya sebesar 26,5 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
- c. Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan dengan  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,588 < t_{tabel}$  sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan variabel kepemimpinan ( $X_1$ ) tidak berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja dengan  $t$  hitung sebesar  $-1,346 < t$  tabel sebesar 2,086, artinya variabel lingkungan kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi dengan  $t$  hitung sebesar  $3,329 > t$  tabel 2,086. Hal ini menunjukkan variabel motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap atau besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel kemampuan kerja dengan  $t$  hitung  $1,113 < t$  tabel sebesar 2,086. Hal ini menunjukkan variabel kemampuan kerja tidak berpengaruh secara signifikan atau kecil pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Y).

- d. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan bagian pemasaran adalah motivasi. Hal ini didasarkan dari uji parsial (Uji  $t$ ) menunjukkan bahwa  $t$  hitung sebesar  $3,329 > t$  tabel sebesar 2,086 dengan tingkat signifikansi 0,003.

## V.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah ditemukan diatas, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan demi meningkatkan kinerja karyawan bagian pemasaran pada PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru.

- a. Mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan manajemen PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru, selain harus memperbaiki sikap kepemimpinan, juga perlu diupayakan peningkatan kepuasan dan motivasi kerja karyawan yang merupakan faktor terpenting untuk dijadikan

pertimbangan dalam pembuatan kebijakan-kebijakan berkaitan dengan sumber daya manusia.

- b. Perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja, atau hubungan antar karyawan agar suasana tetap kondusif agar tercipta sikap toleransi yang tinggi sesama karyawan sehingga termotivasi semangat kerja.
- c. Mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja karyawan PT. Kedaung Tabletop Plaza Pekanbaru, sikap kepemimpinan yang otoriter terhadap karyawannya tertentu hendaknya dihilangkan, serta selalu menjalin komunikasi dengan para karyawannya. Karena itu, kebijakan manajemen sebaiknya diarahkan pada (5) lima hal, yakni :a) asas mengikutsertakan, b) asas komunikasi, c) asas pengakuan, d) asas adil dan layak, dan e) asas perhatian timbal balik.
- d. Seorang pemimpin harus meningkatkan kompetensi dirinya karena hal ini bukan hanya membantu untuk meningkatkan kinerjanya sendiri, tetapi juga akan memberi dampak positif terhadap kinerja orang yang dipimpinnya, karena seorang pemimpin dituntut untuk senantiasa terus mengembangkan dirinya melalui peningkatan knowledge dan skill.
- e. Pimpinan sebaiknya mempertahankan gaya kepemimpinan yang demokratis agar hubungan antara pimpinan dengan bawahannya dapat terjalin dengan baik, sehingga bawahan merasa diperhatikan oleh pimpinannya di dalam melaksanakan pekerjaan dan dapat memberikan semangat kerja yang lebih baik di dalam perusahaan yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawannya.

- f. Pihak perusahaan perlu memberikan seminar untuk menambah bekal kemampuan diri dalam menjual. Sebagai upaya perusahaan dalam memberikan dukungan penambahan kemampuan salesman berupa training motivasi, training teknik menjual, dan training-training lainnya yang dapat membantu meningkatkan volume penjualan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahyari, Agus. 1994. *Manajemen Produktivitas 1*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Alwi, Syafarudin. 2001. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Azimah. 2009. *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi dan Sanksi Hukum Terhadap Proyek Perusahaan Pada PT. Pamon Citra Mulya Pekanbaru*. (Skripsi tidak diterbitkan. Pekanbaru: UTN SUSKA Pekanbaru).
- Gomez, Faustino Cardoso. 1999. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke 3*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Gauzali, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1, Cetakan Ke 2*. Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- .Hasibuan, Malayu SP. 2002. *Organsasi dan Motivasi*. Jakarta: Bumi Aksara
- , 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Haji Mas Agung.
- Jhingan, M.L.2000. *Ekonomi Pembangunan dan Perencanaan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Kartono & Kartini. 2002. *Pemimpin dan Kepemimpinan (Apakah Pemimpin Abnormal itu?)* Jakarta: CV. Rajawali.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: CV. Rajawali
- Manullang, M. 2001. *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi IV*. Yogyakarta: BPFE.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nasution, Mulia. 2000. *Manajemen Personalia (Aplikasi Dalam Perusahaan)*. Jakarta: Djambatan.
- Nawawi, H. Hadari, dan Hadari, H.M. Martini. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nurmansyah SR, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Pekanbaru : Unilak Press.
- Schuller, Randall S dan Susan E. Jackson. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Menghadapi Abad Ke-21*, Edisi Ke Enam, Jilid 1. Jakarta : Erlangga.
- Siagian, Sondang P. 2000. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Rineka Cipta.
- Siagian, Sondang P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, Henry. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV. Alfabeta
- Umar, Husein. 2001. *Reset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu.
- Winardi, J. 2000. *Motivasi Dan Produktivitas Dalam Manajemen*, Cetakan Ke 3. Jakarta: Raja Grafindo Persada.